



โครงการส่งเสริมธรรมาภิบาลการทำงานในธุรกิจอาหารทะเล (Fostering Accountability in Recruitment for Fishery Workers - FAIR Fish)

คู่มือต้นแบบนำร่องเพื่อการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ



ตุลาคม 2563

งบประมาณในการดำเนินโครงการได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงแรงงาน ประเทศสหรัฐอเมริกา ภายใต้ข้อตกลงความร่วมมือ IL-32819-18-75-K โครงการได้รับทุนสนับสนุนการดำเนินโครงการทั้งหมด จำนวน 4 ล้านเหรียญสหรัฐ จากงบประมาณของรัฐบาลกลางสหรัฐอเมริกา

ลิขสิทธิ์ขององค์การแพลน อินเตอร์เนชั่นแนล ประเทศไทย ปี พ.ศ. 2563

ข้อความในเอกสารฉบับนี้ไม่ได้สะท้อนความคิดเห็นหรือนโยบายของกระทรวงแรงงานประเทศสหรัฐอเมริกา และชื่อทางการค้า ผลิตภัณฑ์ หรือองค์กรที่ถูกกล่าวถึงในเอกสารฉบับนี้ ไม่ได้แสดงถึงการรับรองโดยรัฐบาลสหรัฐอเมริกา

จัดพิมพ์โดย: องค์การแพลน อินเตอร์เนชั่นแนล ประเทศไทย

โครงการส่งเสริมธรรมาภิบาลการทำงานในธุรกิจอาหารทะเล (FAIR Fish)

องค์การแพลน อินเตอร์เนชั่นแนล ประเทศไทย

ชั้น 12 เลขที่ 253 ถนนสุขุมวิท 21 (อโศก)

แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

โทรศัพท์: 02 259 8284-7 ต่อ 272, 274

โทรสาร: 02 259 8218

www.plan-international.org

[Facebook.com/plan-thailand](https://www.facebook.com/plan-thailand)

กิตติกรรมประกาศ

โครงการส่งเสริมธรรมาภิบาลการทำงานในธุรกิจอาหารทะเล (Fostering Accountability in Recruitment for Fishery Workers – FAIR Fish) ต้องขอขอบคุณผู้เขียนคู่มือนี้ คุณอนัญญา สุรางค์ภิมล ผู้อำนวยการ *The Food School Program* และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) ของบริษัท โซลูชั่น ฟิฟธ์ จำกัด สำหรับความทุ่มเทและความอุสาหะในการสร้างคู่มือสำหรับต้นแบบนาร่องเพื่อการสรรหาด้วยความรับผิดชอบนี้ขึ้นมา

นอกจากนี้ พวกเรายังรู้สึกซาบซึ้งใจในความเสียสละของผู้บริหารและพนักงานของบริษัทแปรรูปอาหารทะเล และบริษัทนำเข้าแรงงานพันธมิตรของโครงการ ที่ให้ความช่วยเหลือในการกำหนดทิศทางทั้งในต้นแบบนาร่อง และคู่มือนี้ พวกเรายังต้องขอขอบคุณสมาชิกของทีมโครงการ FAIR Fish สำหรับเวลาอันมีค่าและความพยายามในการทำงานให้สำเร็จ รวมทั้งเพื่อนร่วมของเราที่องค์กรแพลน สำนักงานประเทศสหรัฐอเมริกา และกระทรวงแรงงานแห่งสหรัฐอเมริกาที่ได้ช่วยทบทวนและให้คำแนะนำต่อร่างคู่มือ

สุดท้ายนี้ การพัฒนาต้นแบบนาร่องภายใต้โครงการ FAIR Fish จะไม่อาจสำเร็จได้หากขาดทุนสนับสนุนการดำเนินโครงการจากกระทรวงแรงงาน ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 4 ล้านเหรียญสหรัฐ จากงบประมาณของรัฐบาลกลางสหรัฐอเมริกาภายใต้ข้อตกลงเลขที่ IL-32819-18-75-K

คำนำ

คู่มือต้นแบบนำร่องเพื่อการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบต่อ FAIR Fish ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อในการสรรหาแรงงานข้ามชาติ ของโครงการส่งเสริมธรรมาภิบาลการทำงานในธุรกิจอาหารทะเล (FAIR Fish) ภายใต้การดำเนินงานขององค์การแพลน อินเตอร์เนชั่นแนล (Plan International) และมี *The Food School Program* ของบริษัท โซลูชั่น พีเพิล จำกัด (Solutions People Co., Ltd.) หรือ TFS เป็นพันธมิตรในการดำเนินการ โดย TFS ได้พัฒนาทั้งต้นแบบและคู่มือสำหรับบริษัทนำร่องของโครงการทั้ง 2 แห่ง รวมทั้งวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) อื่นๆ ที่ว่าจ้างแรงงานข้ามชาติ

โครงการ FAIR Fish พยายามที่จะมีส่วนร่วมสร้างความยุติธรรมในระดับสากลสำหรับแรงงานและธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อ โดยประสานความร่วมมือกับภาคเอกชนเพื่อลดปัญหาแรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลในประเทศไทย โครงการนี้มีระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่เดือนมกราคม ค.ศ. 2019 ถึงธันวาคม ค.ศ. 2022 ได้รับทุนจากสำนักงานแรงงานเด็ก แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ สำนักแรงงานระหว่างประเทศ กระทรวงแรงงานแห่งสหรัฐอเมริกา (USDOL)

ทั้งนี้ พบว่ามีแรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ (FL/TIP) ในระหว่างกระบวนการสรรหาแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกระบวนการสรรหาแรงงานข้ามชาติ ในกรณีของอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลของไทย มีรายงานว่าแรงงานข้ามชาติจากเมียนมา และกัมพูชาเป็นประชากรกลุ่มเสี่ยงที่จะถูกบังคับใช้แรงงานและการละเมิดสิทธิแรงงานในรูปแบบต่างๆ ซึ่งรวมถึงการกักขัง การยึดเอกสาร การไม่จ่ายเงินค่าจ้าง และการทำร้ายร่างกาย

ฉะนั้น ต้นแบบนำร่องเพื่อการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบต่อ FAIR Fish จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้เป็นต้นแบบให้สถานประกอบการดำเนินการจัดการกับปัญหาแรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ในกระบวนการสรรหาแรงงาน และสำหรับให้ผู้สรรหาแรงงานได้ปฏิบัติตามนโยบายและวิธีปฏิบัติ คู่มือนี้จะช่วยให้ SMEs ซึ่งมีจำนวนมากกว่าร้อยละ 99 ของผู้แปรรูปอาหารทะเลในประเทศไทย ตลอดจนผู้สรรหาแรงงาน ได้ปฏิบัติตามกระบวนการการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบต่อ

สารบัญ

กิตติกรรมประกาศ	i
คำนำ.....	ii
สารบัญ	iii
อักษรย่อ	viii
1. บทนำ.....	1
1.1 วัตถุประสงค์.....	1
1.2 คำศัพท์	2
1.3 ผู้รับสารที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย	2
1.4 ขอบเขต	3
1.5 เหตุผล.....	3
1.6 กระบวนการสร้างต้นแบบสำหรับแบบการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ	5
2. วัตถุประสงค์และทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Theory of Change) ของโครงการ FAIR Fish.....	6
2.1 วิวัฒนาการของทางเลือกในการสรรหาแรงงานสำหรับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย	6
2.2 วิธีการและต้นแบบสำหรับการสรรหาแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย	9
3. ทางเลือกในการสรรหาแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย	11
3.1 ขั้นตอนของกระบวนการและความเสี่ยงด้านแรงงานที่อาจเกิดขึ้นสำหรับการสรรหาแรงงานข้าม พรมแดน (MOU)	11
3.1.1 ขั้นตอนเบื้องต้น 1 – นายจ้าง/สถานประกอบการ	11
3.1.2 ขั้นตอนเบื้องต้น 2 – บริษัทนำเข้าแรงงาน.....	12
3.1.3 การสมัครสำหรับการสรรหาแรงงานข้ามพรมแดน (ขั้นตอนที่ 1 ของรูปที่ 1 และ ตารางที่ 1 ในเอกสารแนบ 2).....	13
3.1.4 การอนุมัติโควตาแรงงาน (ขั้นตอนที่ 2, 3 ของรูปที่ 1 และตารางที่ 1 ในเอกสาร แนบ 2).....	14

3.1.5	การเลือกแรงงานในประเทศต้นทาง (ขั้นตอนที่ 4 ของรูปที่ 1 และตารางที่ 1 ในเอกสารแนบ 2).....	14
3.1.6	การลงนามในสัญญาแรงงานข้ามชาติในประเทศต้นทาง (ขั้นตอนที่ 5 ของรูปที่ 1 ตารางที่ 1 ในเอกสารแนบ 2).....	19
3.1.7	รายชื่อแรงงานฉบับสุดท้ายที่ได้รับการอนุมัติ (ขั้นตอนที่ 6, 7 และ 8 ของรูปที่ 1 และตารางที่ 1 ใน เอกสารแนบ 2).....	20
3.1.8	การออกเดินทางจากประเทศต้นทาง (ขั้นตอนที่ 9 ของรูปที่ 1 และตารางที่ 1 ใน เอกสารแนบ 2).....	21
3.1.9	การเดินทางถึงศูนย์ชายแดน ณ ประเทศปลายทาง (ขั้นตอนที่ 10 ของรูปที่ 1 และตารางที่ 1 ในเอกสารแนบ 2).....	22
3.1.10	การมาถึงโรงงาน สัญญาการทำงาน การปฐมนิเทศ (ขั้นตอนที่ 11 ของรูปที่ 1 และตาราง 1 ในเอกสารแนบ 2).....	23
3.2.	ขั้นตอนของกระบวนการและความเสี่ยงด้านแรงงานที่อาจเกิดขึ้นสำหรับการสรรหาแรงงานภายในประเทศ (NV).....	28
3.2.1	ขั้นตอนเบื้องต้น 1 และ 2 – นายจ้าง/สถานประกอบการ	28
3.2.2	การประกาศรับสมัครงาน/ผู้สรรหาแรงงาน (ทางเลือก) (ขั้นตอนที่ 1 ของ รูปที่ 2 และ ตารางที่ 2 ใน เอกสารแนบ 2).....	29
3.2.3	การสมัครงาน / การตรวจสอบเอกสารส่วนบุคคล (ขั้นตอนที่ 2 ของ รูปที่ 2 ตารางที่ 2 ในเอกสารแนบ 2)	30
3.2.4	การตรวจสอบสุขภาพ (ขั้นตอนที่ 3 ของ รูปที่ 2 และ ตารางที่ 2 ใน เอกสารแนบ 2)	32
3.2.5	การตรวจสอบ และการออกเอกสาร / การต่ออายุเอกสาร ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (ขั้นตอนที่ 4 ของ รูปที่ 2 และ ตารางที่ 2 ใน เอกสารแนบ 2).....	32
3.2.6	การสัมภาษณ์ สัญญาการทำงาน การอบรม (ขั้นตอนที่ 5 ของ รูปที่ 2 ตารางที่ 2 ใน เอกสารแนบ 2).....	34
3.2.7	กระบวนการสรรหาแรงงานและข้อท้าทายที่เกิดขึ้นเป็นประจำ.....	38
3.3	หลักการอ้างอิง แนวทางและมาตรฐาน	44
3.4	โครงสร้างและองค์ประกอบเกณฑ์ต่างๆ ของระบบการจัดการทางสังคม	45

3.5	หลักการและองค์ประกอบของต้นแบบนำร่องสำหรับการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ .	47
3.6	ระบบการจัดการทางสังคมสำหรับการปฏิบัติตามมาตรฐานสากลและแนวทางปฏิบัติอย่างสมบูรณ์.....	48
3.6.1	ความสำคัญของระบบการจัดการทางสังคมสำหรับความยั่งยืนของต้นแบบการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ	48
3.6.2	ตัวเลือกเพื่อการปฏิบัติตามข้อกำหนดอย่างสมบูรณ์และทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.....	49
3.6.3	ความท้าทาย ข้อจำกัด และการพิจารณาด้านต้นทุนผลตอบแทน	50
	รายการและการใช้งานเอกสารแนบและภาคผนวก.....	51
	เอกสารแนบ 1: แนวทางสำหรับต้นแบบนำร่องของ FAIR Fish.....	57
	เอกสารแนบ 2: รูปและตารางสำหรับคู่มือ	101
	รูปที่ 1: ผังกระบวนการสรรหาแรงงานตาม MOU (ข้ามพรมแดน).....	101
	ภาพที่ 2: ขั้นตอนการสรรหาแรงงานแบบพิสูจน์สัญชาติ (NV) ภายในประเทศ.....	102
	ตารางที่ 1: ขั้นตอนกระบวนการสรรหาแรงงานตามระบบ MOU เอกสารและระยะเวลา	103
	ตารางที่ 2: ขั้นตอนกระบวนการสรรหาแรงงานตามระบบการพิสูจน์สัญชาติ (NV) เอกสารและระยะเวลา	119
	ตารางที่ 3-ก: ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานข้ามชาติตามกฎหมายระดับประเทศ.....	125
	ตารางที่ 3-ข: ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานข้ามชาติ - MOU และ NV	134
	ภาคผนวก ก: แนวทางสำหรับดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านเพื่อประเมินความเสี่ยงทางสังคมในห่วงโซ่อุปทานการสรรหาแรงงาน	141
	ภาคผนวก ข: แผนผังห่วงโซ่อุปทานการสรรหาแรงงานและแบบสอบถามการสรรหาแรงงาน	148
	ข-1: แผนผังห่วงโซ่อุปทานแรงงาน – จุดเชื่อมต่อที่สำคัญและแรงงานที่เปราะบาง	148
	ข-2: แผนที่ห่วงโซ่อุปทานการสรรหาแรงงาน	150
	ข-3: แบบสอบถามและรายการตรวจสอบตัวกลางสรรหาแรงงาน	151

ภาคผนวก ค: เครื่องมือสำหรับการประเมินความเสี่ยงทางสังคม - การประเมินและการจัดลำดับผู้สร	
หาแรงงาน.....	161
ค-1: ต้นไม้ตัดสินใจสำหรับการประเมินความเสี่ยงทั่วไป (Decision Tree)	161
ค-2: เครื่องมือสองประเภทสำหรับการประเมินความเสี่ยงเฉพาะ	162
ค-3: แผนภูมิการประเมินความเสี่ยงเฉพาะสำหรับการให้คะแนนแต่ละนโยบาย.....	164
ค-4: การกำหนดการจัดอันดับและการดำเนินการลำดับสุดท้าย	166
ค-5: ตัวอย่างการประเมินความเสี่ยงเฉพาะผู้สรหาแรงงานข้ามชาติผ่านระบบ MOU.	167
ค-6: เกณฑ์การจัดซื้อจัดจ้างสำหรับการเลือกผู้สรหาแรงงาน.....	173
ค-7: ตัวอย่างคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับซัพพลายเออร์/ผู้สรหาแรงงาน	175
ภาคผนวก ง: เครื่องมือแบบสอบถามสัมภาษณ์สำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคล เรื่องการค้ำนุชย์และ	
แรงงานบังคับ.....	180
ง-1: การสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติสำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคล.....	180
ง-2: แบบสัมภาษณ์แรงงานที่รับเข้ามาใหม่เพื่อคัดกรองปัญหาการค้ำนุชย์และแรงงาน	
บังคับ	186
ง-3: ตัวชี้วัดของ ILO สำหรับการค้ำนุชย์และแรงงานบังคับ	197
ง-4: สรุปผลการสัมภาษณ์.....	202
ภาคผนวก จ: ตัวอย่างสัญญาจ้างแรงงาน	215
ภาคผนวก ฉ: แนวทางและเครื่องมือการร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา	224
ภาคผนวก ช: ตารางเปรียบเทียบหลักการและมาตรฐานระดับสากล.....	257
ช-1: อนุสัญญา ILO ว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน เทียบกับกฎหมายของประเทศ	
ไทยว่าด้วยแรงงานไทยประมงและแรงงานข้ามชาติ	257
ช-2: อนุสัญญา ILO ว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน /หลักการสรรหาแรงงานอย่าง	
เป็นธรรม เทียบกับ BSCI 2014/2017	258
ภาคผนวก ซ: ตัวอย่างนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทนาร่อง.....	266
ภาคผนวก ฌ: แผนการดำเนินงานตามนโยบายและขั้นตอนปฏิบัติด้านการสรรหาแรงงาน ด้วยความ	
รับผิดชอบ	569
ฌ-1: แผนการดำเนินงานทั่วไป.....	569

ฉ-2: แผนการดำเนินงานเฉพาะด้าน	574
ภาคผนวก ญ: ตัวอย่างนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงาน ในประเทศ	605

สารบัญรูปร่างภาพ

รูปที่ 1 กรอบสำหรับระบบการจัดการตามมาตรฐาน ISO 9001	45
รูปที่ 2 การเปลี่ยนแปลง พัฒนา หรือการป้องกันผ่านวงจร PDCA.....	47
รูปที่ 3 องค์กรประกอบกระบวนการสำหรับต้นแบบการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ	48
รูปที่ 4 องค์กรประกอบเพื่อการปฏิบัติตามระบบการจัดการทางสังคมอย่างเต็มรูปแบบ.....	50

อักษรย่อ

BSCI	Business Social Compliance Initiative
COC	จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ
DOE	กรมการจัดหางาน
GLP	แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี
FSMS	ระบบการจัดการความปลอดภัยในอาหาร
FTA	องค์การการค้าภาคเอกชนของสหภาพยุโรป
HR	ทรัพยากรบุคคล
ID	หมายเลขประจำตัว
IHRB	สถาบันธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน
ILO	องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
IOM	องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน
ISO	องค์การระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน
IUU	การทำประมงที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม
MMC	ศูนย์ศึกษาการย้ายถิ่นผิดล
MOU	บันทึกความเข้าใจ
NV	การพิสูจน์สัญชาติ
OHS	การฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
OSSC	ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ
PDCA	Plan-do-check-act
PEO	สำนักงานจัดหางานจังหวัด
POA	หนังสือมอบอำนาจ
PPE	อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล
PRA	บริษัทนำเข้าแรงงานต้นแบบ
QMS	ระบบการจัดการคุณภาพ

RA	บริษัทนำเข้าแรงงาน
SEZ	เขตเศรษฐกิจพิเศษ
SMEs	วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
SMS	ระบบการจัดการด้านสังคม
TFS	<i>The Food School Program</i> ของบริษัท โซลูชั่น ฟู้เฟ็ด จำกัด
THB	บาท
UN	องค์การสหประชาชาติ

1. บทนำ

1.1 วัตถุประสงค์

คู่มือต้นแบบนาร่องของ FAIR Fish นี้ให้ข้อมูลแนวทางที่ปฏิบัติได้จริงสำหรับวิสาหกิจ SMEs แปรรูปอาหาร เป็นลำดับแรก และรองลงมาเป็นคนกลางสรรหาแรงงาน (อาทิ นายหน้าจัดหาแรงงาน บริษัทจัดหาทางาน ผู้สรรหาแรงงานรายบุคคล) รวมทั้งการบูรณาการมิติด้านเพศสภาพที่นำไปสู่การปฏิบัติตามหลักการ และแนวคิดของการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ การสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ หมายถึง การค้นหา การเลือก และการจ้างงานผู้สมัครที่เหมาะสมกับงาน ในลักษณะที่เคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิแรงงาน ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานแห่งชาติ อนุสัญญาและมาตรฐาน ระหว่างประเทศ รวมทั้งส่งเสริมความเป็นธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อป้องกัน ลด หรือขจัดการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงาน เด็ก รวมทั้งการปฏิบัติอื่น ๆ ที่ผิดกฎหมายและไม่สามารถยอมรับได้ในทุกขั้นตอนการสรรหาแรงงาน ได้แก่ ขั้นตอนก่อนการสรรหางาน ขั้นตอนระหว่างการสรรหาแรงงาน และขั้นตอนหลังการสรรหาแรงงาน หลักการ และแนวคิดของการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ จึงมีความสำคัญกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่เปราะบาง โดยเฉพาะแรงงานผู้หญิง ซึ่งไม่ได้จำกัดเฉพาะประเด็นการสรรหาแรงงานข้ามพรมแดนเท่านั้น

การย้ายถิ่นของแรงงานเป็นปรากฏการณ์อันเป็นผลมาจากโลกาภิวัตน์ของห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งยังเป็นที่ยกเถียง กันอยู่ ทั้งยังมีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องระหว่างปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด (push and pull factors) อาทิ ความยากจนในประเทศต้นทางของแรงงานและความเชื่อมั่นต่อการมีงานที่รายได้ดีกว่าในประเทศ ปลายทาง อย่างไรก็ตาม การตอบสนองของตลาดและธุรกิจต่อพลังทางเศรษฐกิจและโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดการแข่งขันที่อาจนำไปสู่ความเหลื่อมล้ำและการละเมิดแรงงานข้ามชาติกลุ่มเปราะบาง สำหรับผู้ประกอบการ แปรรูปอาหารทะเล แนวโน้มดังกล่าวได้ถูกตรวจสอบโดยแนวปฏิบัติและมาตรฐานที่มีรากฐานมาจากอนุสัญญา แรงงานระหว่างประเทศ ปฏิญญาสากล ระเบียบปฏิบัติ และข้อตกลง โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และองค์การสหประชาชาติ (UN) หลาย ๆ หน่วยงาน ตลอดจนการพัฒนาคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ (COCs) แนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี (GLP) และระบบการจัดการทางสังคม (SMS) โดยกลุ่มสหภาพแรงงาน และแบรนด์ระดับโลก เช่น BSCI ซึ่งส่วนใหญ่กำหนดโดยผู้ซื้อและความต้องการของตลาด เป็นผลให้มีการ ปรับปรุงแนวปฏิบัติในกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลเป็นส่วนใหญ่ อย่างไรก็ตาม พบว่าการสร้าง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัยยิ่งขึ้นในโรงงานเป็นเพียงจุดเริ่มต้นเท่านั้น ทั้งนี้แรงงานข้ามชาติ อาจถูกละเมิดสิทธิได้ตั้งแต่ในช่วงของการสรรหาแรงงานก่อนที่จะเดินทางมาถึงสถานที่ทำงานด้วยซ้ำ¹ ดังนั้น การกำหนดแนวทางการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบที่เป็นระบบและมีมาตรฐานจึงมีความจำเป็นมาก

¹ BSCI. 2017. *Responsible Recruitment to End Worker Exploitation*, September.

ขึ้น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเลและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นในห่วงโซ่อุปทานของตนได้พัฒนา ปรับปรุง ติดตามและยกระดับกระบวนการสรรหาแรงงาน

1.2 คำศัพท์

“สถานประกอบการ” หรือ “นายจ้าง” หมายถึง ธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลที่จ้างแรงงานทั้งที่เป็นแรงงานไทยและ/หรือแรงงานข้ามชาติ “ผู้สรรหาแรงงาน” หรือ “คนกลางสรรหาแรงงาน” หมายถึง นายหน้าจัดหาแรงงาน บริษัทจัดหางาน และคนกลางทั้งที่เป็นรายบุคคลหรือเป็นธุรกิจ ซึ่งรับหน้าที่ในการติดต่อ/คัดเลือกแรงงานที่กำลังหางาน อำนวยความสะดวกในการดำเนินการด้านการสมัครและเอกสารส่วนบุคคลสำหรับแรงงานข้ามชาติ และจัดเตรียมการเดินทางไปและกลับจากประเทศปลายทางไปยังประเทศต้นทางตามคำร้องขอของนายจ้างชาวไทย สถานประกอบการและธุรกิจในภาคอาหารทะเลอื่นๆ หมายถึง “ผู้จัดหาวัตถุดิบ” “ผู้ให้บริการ” “ผู้รับเหมาช่วง” หรือที่มีหน้าที่หรือบริการเฉพาะ

1.3 ผู้รับสารที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

ผู้รับสารที่เป็นกลุ่มเป้าหมายสำหรับคู่มือต้นแบบนาร่องของ FAIR Fish ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางของ SMEs แปรรูปอาหารทะเลในประเทศไทย พลังของภาคการผลิตได้พิสูจน์ให้เห็นแล้วว่ามีผลสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างอิทธิพลการเปลี่ยนแปลง เมื่อผ่านการริเริ่มของภาคเอกชน (แบบรายบุคคลหรือกลุ่ม) เสริมและปฏิบัติตามกฎหมายระดับประเทศ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 เป็นต้นมา ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนของประเทศไทยได้เพิ่มความพยายามในการแก้ไขปัญหาการประมงอย่างยั่งยืน รวมทั้งการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติเพื่อขจัดความกังวลในตลาดต่างประเทศว่าด้วยการทำประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม (IUU) และการค้ามนุษย์ในห่วงโซ่อุปทานการประมงระดับสากล² นโยบายของรัฐบาลซึ่งมุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงสถานะของประเทศในประชาคมโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลดระดับการค้ามนุษย์ไปอยู่ที่ระดับ 3 โดยสหรัฐอเมริกา หรือการได้รับใบแดงจากสหภาพยุโรป ซึ่งแต่ละอย่างอาจส่งผลให้มีการคว่ำบาตรทางการค้าในการส่งออกอาหารทะเลจากประเทศไทย และความไม่พอใจจากสาธารณชนเนื่องจากมีรายงานการประมงที่มากเกินไปจนจำกัด ตลอดจนการล่องละเมิดแรงงานข้ามชาติบนเรือประมงไทย การมีชื่อเสียงในเชิงลบ ผนวกกับการตระหนักถึงความสำคัญของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาเติมเต็มตำแหน่งงานที่ขาดแคลนแรงงานในท้องถิ่น กระตุ้นให้รัฐบาลพยายามแก้ไขกรอบกฎหมายสำหรับการประมงของไทยและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ³ แม้ว่า SMEs จะขาดทรัพยากรด้านบุคคล การเงินและแหล่งความรู้ในระดับสากลอย่างี่สถานประกอบการแปรรูปขนาดใหญ่ใช้ในระบบการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบที่ซับซ้อนแต่ก็มีเจตจำนงที่จะมีส่วนร่วมในการป้องกัน ลด หรือขจัดการละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเล ดังนั้นคู่มือและแนวทางนี้จึงมีขึ้นเพื่อให้ SMEs ได้มีต้นแบบและเครื่องมือที่คล่องตัว

² Thai Embassy in Washington D.C. 2016. “Thailand’s Fisheries Reforms” presentation at Boston Seafood Show (March 5, 2016).

³ Royal Ordinance on Fisheries B.E. 2558. 2015. and Royal Decree on Managing the Work of Aliens B.E. 2560. 2017.

ค่าใช้จ่ายไม่สูงและใช้งานได้ง่าย นำโดยเจ้าของกิจการและผู้มีอำนาจตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้งหลายดังกล่าว

1.4. ขอบเขต

ต้นแบบนำร่องเพื่อการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบของโครงการ FAIR Fish จะถูกนำไปใช้กับ SMEs แปรรูปอาหารทะเลเป็นหลัก (เช่น ผู้ผลิตและผู้ส่งออกผลิตภัณฑ์อาหารทะเลสำเร็จรูป) และรองลงมาเป็นคนกลางสรรหาแรงงาน (เช่น นายหน้าจัดหาแรงงาน บริษัทจัดหางาน ผู้สรรหาแรงงานระดับบุคคล) อย่างไรก็ตาม แนวทางการประเมินความเสี่ยงของห่วงโซ่อุปทานที่แนะนำโดยต้นแบบนำร่องนี้ ได้กำหนดให้มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน (due diligence) และการประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานกับซัพพลายเออร์ลำดับที่หนึ่ง (เช่น ผู้รวบรวมปลา สถานแปรรูปขั้นปฐมภูมิ ผู้จัดการวัตถุดิบ) และผู้ให้บริการ (เช่น บริษัทรักษาความปลอดภัย ผู้รับเหมาบริหารจัดการแรงงาน) เพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบทางอ้อมที่อาจเกิดขึ้นกับสถานประกอบการ ขอบเขตของโครงการ FAIR Fish ในปัจจุบันไม่ได้ให้คำปรึกษา การฝึกสอน หรือการฝึกอบรมโดยตรงกับซัพพลายเออร์ระดับอื่นๆ ของห่วงโซ่อุปทานผู้แปรรูปอาหารทะเล ดังนั้นการผลิตขั้นต้น (เช่น ฟาร์มเรือประมง) จะไม่รวมอยู่ในโครงการนี้แม้ว่าจะมีความสำคัญก็ตาม

สำหรับผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเลและผู้สรรหาแรงงาน ต้นแบบนำร่องเพื่อการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบของโครงการ FAIR Fish จะดูไปตามขั้นตอนการสรรหาแรงงานที่ระบุอยู่ในบันทึกความเข้าใจ (MOU) หรือข้อตกลงการย้ายถิ่นข้ามพรมแดนแบบทวิภาคีระหว่างประเทศไทยและประเทศต้นทางอย่างเมียนมาและกัมพูชา เริ่มตั้งแต่ก่อนการสรรหาแรงงาน การสมัคร ก่อนการเดินทาง และการเดินทางจากประเทศต้นทางไปจนถึงที่สถานบริการของนายจ้างในประเทศปลายทาง สำหรับการสรรหาแรงงานข้ามชาติภายในประเทศ หรือแรงงานที่ถือบัตรสีชมพู (แรงงานที่ผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ (NV) ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (OSSC) ซึ่งได้รับการออกหนังสือเดินทางชั่วคราวและบัตรสีชมพู) ต้นแบบนำร่องนี้จะครอบคลุมและวิเคราะห์ขั้นตอนการสรรหาแรงงานตั้งแต่การประกาศรับสมัครงานไปจนถึงการลงนามในสัญญาการจ้างงาน อย่างไรก็ตาม หากมีการหารือเกี่ยวกับระบบการกำกับดูแลของภาครัฐและการแก้ไขกฎหมายระดับประเทศ ประเด็นเหล่านี้ควรนำไปพิจารณาต่างหาก โดยพิจารณาว่าภาคเอกชนจะสามารถให้ข้อสรุปร่วมกันให้กับหน่วยงานภาครัฐทั้งในไทยและประเทศต้นทางว่าจะควรแก้ไขหรือปรับปรุงกฎหมายอย่างไร อนึ่ง การเปลี่ยนแปลงกฎหมายและกระบวนการบังคับใช้ที่อยู่ภายใต้เขตอำนาจกฎหมายที่เฉพาะเจาะจง จึงไม่ได้นำมาเข้ามาใส่ในต้นแบบนำร่องนี้

1.5. เหตุผล

ในปี พ.ศ. 2562 องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) ตีพิมพ์การศึกษา⁴ ซึ่งระบุว่า มีผู้โยกย้ายถิ่นจำนวน 258 ล้านคนและเหยื่อของการเป็นทาสสมัยใหม่ (modern slavery) จำนวน 40 ล้านคน

⁴ IOM. 2019. *Migrants and their Vulnerability to Modern Slavery, Human Trafficking and Forced labor.*

ทั่วโลก ณ เวลานั้น อันรวมถึงการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับ/แรงงานขัดหนี้ แรงงานเด็ก และการแสวงประโยชน์ทางเพศ การศึกษาของ IOM ไม่ได้อธิบายรายละเอียดว่ามีความทับซ้อนระหว่างผู้โยกย้ายถิ่นและผู้เสียหายของการเป็นทาสสมัยใหม่มากน้อยเพียงใด ขณะที่การศึกษาของ ILO⁵ และรายงานภารกิจของ IOM⁶ ในประเทศอินโดนีเซียได้ให้ข้อมูลของปี พ.ศ. 2559 ที่มีรายละเอียดมากขึ้น ต่างยืนยันถึงผู้เสียหายของการเป็นทาสสมัยใหม่ที่มีจำนวน 40 ล้านคน และคาดการณ์เพิ่มเติมว่าในจำนวนดังกล่าวมีผู้เสียหายจำนวน 25 ล้านคนอยู่ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก โดยอย่างน้อยร้อยละ 25 หรือ 10 ล้านคนเป็นแรงงานข้ามชาติในบรรดาผู้เสียหายของการเป็นทาสสมัยใหม่ทั่วโลก ร้อยละ 16 ทำงานในภาคเอกชน (คิดเป็น 6.4 ล้านคน) ร้อยละ 10 ของเหยื่อในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ทำงานในอุตสาหกรรมประมงและเกษตรกรรม (คิดเป็น 2.5 ล้านคน) จากสถิติเหล่านี้ ในเอเชียแปซิฟิกมีผู้เสียหายที่เป็นแรงงานข้ามชาติประมาณ 1.6 ถึง 2.5 ล้านคน ในภาคการประมงและเกษตรกรรมของเอกชน การศึกษาทั้งหมดเห็นพ้องว่าแรงงานข้ามชาติเป็นกลุ่มเปราะบางเนื่องจากขาดกฎหมายรองรับทั้งในประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานการณ์ของแรงงานที่ต้องแยกจากครอบครัว เครือข่ายสนับสนุน และที่สำคัญที่สุด คือ การขาดหรือการถูกจำกัดข้อมูลและการเข้าถึงช่องทางกฎหมายสำหรับการจ้างงาน สถานะทางกฎหมายและการคุ้มครองทางสังคม นอกจากนี้กลุ่มแรงงานโดยทั่วไปจะมีความเปราะบางแล้ว แต่กลุ่มที่เปราะบางยิ่งขึ้นไปอีกคือกลุ่มเด็กและแรงงานหญิงข้ามชาติ

สำหรับประเทศไทย การสำรวจพื้นฐานของ ILO ในปีพ.ศ. 2561⁷ แสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลงสำคัญในอุตสาหกรรมอาหารทะเลอันเนื่องมาจากกฎหมายที่เข้มงวดตลอดจนการบังคับใช้กฎหมายที่ดีขึ้น ซึ่งมาจากแรงกดดันจากทั่วโลกที่มีต่อประเทศไทยในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับ การวิจัยของ ILO ในปีพ.ศ. 2561 ยังพบว่ามี การปฏิบัติตามกฎหมายมากขึ้น ในด้านอายุขั้นต่ำในการทำงาน (ร้อยละ 99) การลงทะเบียนในโครงการประกันสุขภาพของรัฐบาล (ร้อยละ 79) การจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ (ร้อยละ 66) ตลอดจนการปรับปรุงชั่วโมงการทำงานและวันหยุด (ร้อยละ 45) ไม่มีค่าธรรมเนียมการสรรหาแรงงาน (ร้อยละ 45) การมีวันหยุดโดยไม่ถูกหักค่าจ้าง (ร้อยละ 34) อย่างไรก็ตาม ยังคงมีประเด็นที่น่ากังวลอยู่เกี่ยวกับค่าจ้างที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย การหลอกลวงในการสรรหาแรงงานหรือการทำสัญญา การไม่มีสัญญาการจ้างงานหรือไม่มีสำเนาสัญญาการจ้างงาน การหักเงินที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย การไม่จ่ายค่าจ้าง และการยึดเอกสารส่วนบุคคลของแรงงานไว้ ทั้งนี้ ร้อยละ 56 ในภาคการแปรรูปอาหารทะเลและร้อยละ 29 ในภาคการประมงรายงานว่า **ไม่พบ** เหตุการณ์หรือตัวชี้วัดว่าด้วยการล่วงละเมิดหรือการบังคับใช้แรงงาน ซึ่งหมายถึงความเสี่ยงในภาคการประมงนั้นมีสูงกว่า ผลลัพธ์เหล่านี้แสดงให้เห็นว่าแม้จะมีการปรับปรุงแต่ความเสี่ยงก็ยังคงมีอยู่สำหรับแรงงานในภาคอาหารทะเลและการประมงที่มีความเปราะบางและความเสี่ยงจำนวนมาก ซึ่งจำเป็นจะต้องได้รับการแก้ไขผ่านการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ โครงการ FAIR Fish

⁵ ILO. 2017. *Global Estimates of Modern Slavery*.

⁶ <https://indonesia.iom.int/corporate-responsibility-eliminating-slavery-and-trafficking-crest>

⁷ ILO. 2018. *Ship to Shore Rights Baseline Research Findings on Fishers and Seafood Workers in Thailand*.

มุ่งเน้นที่ SMEs แปรรูปอาหารทะเลเป็นสำคัญ ในส่วนของความเสี่ยงในภาคประมง อาจเป็นโครงการที่แตกต่างหากจากโครงการปัจจุบัน

1.6. กระบวนการสร้างต้นแบบสำหรับแบบการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ

ต้นแบบนำร่องเพื่อการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบของโครงการ FAIR Fish เป็นต้นแบบที่คาดว่าจะพัฒนาไปสู่ระบบที่ใช้งานได้จริง จัดการได้และคุ้มค่ามากขึ้น เนื่องจากข้อมูลนำเข้าและข้อเสนอแนะที่ได้รับจากสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ซัพพลายเออร์ ผู้ให้บริการ (รวมทั้งผู้สรรหาแรงงาน) และบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ (บจ.) ที่เข้าร่วมโครงการ การพัฒนาต้นแบบในปัจจุบันได้มาจากการทำงานร่วมกับบริษัทนำร่อง 2 แห่ง และทีมงานจากแผนกต่าง ๆ ในสถานประกอบการที่ร่วมในการพัฒนาตลอดจนการใช้นโยบายและวิธีปฏิบัติหลักทั้ง 8 ประการที่เสร็จสมบูรณ์แล้ว บริษัทนำร่องได้แบ่งปันประสบการณ์ อาทิ ความท้าทาย ความสำเร็จและความคาดหวังเกี่ยวกับวิธีการสรรหาแรงงานแบบต่าง ๆ ที่ใช้ รวมทั้งให้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณค่าว่าต้นแบบเพื่อการสรรหาแรงงานจะเป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการของตนหรือไม่และอย่างไร นอกจากนี้ ข้อเสนอแนะที่มีคุณค่าจากบจ. ยังถูกนำมาใช้ในการพัฒนาต้นแบบเพื่อการสรรหาแรงงานนี้ด้วย

ตลอดการสร้างต้นแบบนี้ จะอ้างอิงกับอนุสัญญาระหว่างประเทศ ระเบียบปฏิบัติ และแนวทาง จาก UN ILO IOM BSCI และองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตลอดจนกฎหมายของไทยว่าด้วยแรงงานการประมงและแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้ วิธีการเชิงระบบว่าด้วยความเสี่ยงของห่วงโซ่อุปทาน (supply chain risk analysis-based systems approach) จะถูกนำมาใช้ด้วย

การทดสอบต้นแบบถูกกำหนดให้ดำเนินการผ่านการสรรหาแรงงานข้ามชาติที่เกิดขึ้นจริง โดยบริษัทนำร่องซึ่งใช้ บจ. ที่เข้าร่วมกับโครงการ แต่เป็นที่น่าเสียดายว่าในเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการทดสอบนั้น บริษัทนำร่องทั้งสองแห่งไม่มีความต้องการแรงงานเพิ่มเติมทั้งแรงงานชาวไทยและแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้ประเทศไทยได้ปิดพรมแดนและหยุดการสรรหาแรงงานข้ามชาติอย่างไม่มีกำหนด เนื่องจากการระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 และบจ. ยังคาดการณ์ถึงกฎระเบียบที่อาจเพิ่มเติมเข้ามาใหม่ในกรณีที่พรมแดนถูกเปิดอีกครั้ง อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีข้อตกลงระหว่างประเทศต้นทางและประเทศไทยที่ว่าด้วยข้อควรระวังเกี่ยวกับเชื้อไวรัส COVID-19 โดยเฉพาะอย่างยิ่งรายละเอียดว่าใครจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ระหว่างการกักตัว 14 วัน ซึ่งคิดเป็นจำนวนเงินประมาณ 20,000 – 30,000 บาทต่อแรงงานข้ามชาติ 1 คน ดังนั้นการบังคับใช้กฎหมายของไทยทั้งที่มีอยู่แล้วและกฎหมายใหม่ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ MOU และ NV อย่างเต็มที่จึงยังไม่มีที่แน่นอน

ด้วยเหตุนี้ การทดสอบนำร่องจึงดำเนินการผ่านแบบฝึกหัดจำลอง การหารือกับภาคเอกชน บจ. และบริษัทนำร่องทั้งสองแห่ง ขณะที่การแบ่งปันและการเรียนรู้ตามที่องค์การแพลน อินเตอร์เนชั่นแนล ประเทศไทย ได้กำหนดและจัดขึ้นจะยังคงดำเนินต่อไป ทั้งนี้ หลังจากการฝึกอบรมสำหรับผู้สรรหาแรงงานเสร็จสิ้นลงแล้ว

จะมีการวางแผนการประชุมที่เกี่ยวข้อง ทั้งที่จัดขึ้น ณ สถานที่ประกอบการหรือ บนจ. และแบบออนไลน์ โดยข้อมูล ความคิดเห็นข้อเสนอแนะ และบทเรียนทั้งหมดจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะถูกรวบรวมและประเมิน เพื่อปรับปรุงตัวต้นแบบ ซึ่งอาจรวมเอาแนวคิดเพิ่มเติม ตลอดจนองค์ประกอบสำหรับการแก้ไขและการสรุปสุดท้ายไว้ด้วย

2. วัตถุประสงค์และทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Theory of Change) ของโครงการ FAIR Fish

โครงการ FAIR Fish มุ่งหมายพัฒนาต้นแบบการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบบนพื้นฐานของระบบที่เป็นธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ ที่ช่วยเหลือสถานประกอบการต่าง ๆ ในการปรับปรุงกลยุทธ์ของตน เพื่อแก้ไขปัญหาสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิแรงงานภายในห่วงโซ่อุปทานของสถานประกอบการ โครงการ FAIR Fish คาดหวังจะเสริมความรู้และเครื่องมือให้กับ SMEs ที่ได้รับการคัดเลือก ตลอดจนสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานระหว่างประเทศ กฎหมายแรงงานระดับประเทศได้ดียิ่งขึ้น เพื่อเสริมความเข้มแข็งให้การปกป้องคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่มีความเปราะบาง เช่น แรงงานผู้หญิง และให้โอกาสการทำงานที่เหมาะสมแก่แรงงานเหล่านั้น

การละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานในรูปแบบของการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และการปฏิบัติอื่นๆ ที่ไม่สามารถยอมรับได้และผิดกฎหมาย อาจเกิดขึ้นได้แม้ก่อนที่แรงงานจะไปถึงโรงงานหรือฟาร์ม ดังนั้น **สิ่งสำคัญสำหรับธุรกิจในการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อลด ขจัด หรือป้องกันการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับภายในห่วงโซ่อุปทานทั้งหมด คือ การนำระบบการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบไปปฏิบัติ⁸ กับซัพพลายเออร์ และผู้ให้บริการในทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้สรรหาแรงงาน คนกลางสรรหาแรงงาน ทั้งในประเทศปลายทางและประเทศต้นทาง ซึ่งถือเป็นจุดเชื่อมต่อสำคัญสำหรับผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเลในการสรรหาแรงงานและเพื่อสนับสนุนความพยายามที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น โครงการ FAIR Fish จึงให้ความช่วยเหลือผู้สรรหาแรงงานใน 3 ประเทศ ได้แก่ ไทย เมียนมา และกัมพูชา ในการสร้างความเข้าใจและให้สามารถปฏิบัติตามหลักการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบและงานที่เหมาะสมได้**

2.1 วิวัฒนาการของทางเลือกในการสรรหาแรงงานสำหรับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

ในรายงานการโยกย้ายถิ่นสากลขององค์การสหประชาชาติเมื่อปี พ.ศ. 2560 ได้จัดอันดับให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่รับแรงงานข้ามชาติมากที่สุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งจำนวนแรงงานข้ามชาติได้เพิ่มขึ้นจาก 1.25 ล้านคนในปีค.ศ. 2010 เป็น 3.59 ล้านคนในปีพ.ศ. 2560 ตัวเลขดังกล่าวได้รับการยืนยันจากการวิจัยอื่น เช่น การศึกษาของศูนย์ศึกษาย้ายถิ่นมหิดล (MMC) ในสถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล

⁸ BSCI Performance Area 1 Social Management Systems and Cascade Effect. 2014. *BSCI Code of Conduct Version 2.*

ที่นำโดย ดร. อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์⁹ ซึ่งพิจารณาว่าตัวเลขแรงงานราวสี่ล้านคนเป็นการประมาณการณ์แรงงานจากเมียนมา กัมพูชา และลาวตามความเป็นจริง โดยรวมถึงแรงงานที่ไม่มีเอกสารด้วย การพึ่งพาแรงงานข้ามชาติของภาคอาหารทะเลของไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับกลุ่มอาชีพที่ใช้ทักษะต่ำ เช่น การประมง ได้รับอิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงทางประชากรที่ยาวนานหลายทศวรรษ อาทิ อัตราการเกิดที่ลดลงและประชากรสูงอายุ รวมถึงความใกล้ชิดทางภูมิศาสตร์กับประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งกระตุ้นให้ประชากรเดินทางข้ามพรมแดนที่ค่อนข้างมีช่องโหว่เพื่อหาโอกาสการมีรายได้ที่ดีกว่า การศึกษาของศูนย์ MMC เมื่อปี พ.ศ. 2560 ชี้ให้เห็นถึง “ความต้องการแรงงานทักษะต่ำอย่างต่อเนื่อง เพื่อทำงานที่เรียกว่า งาน 3D (สกปรก อันตรายและไร้เกียรติ) ซึ่งไม่เป็นที่ต้องการของแรงงานไทย” ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาประเทศไทยถูกบังคับและกดดันจากนานาชาติให้ต้องประเมินกฎหมายใหม่ เพื่อนำกลไกการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ ซึ่งรวมทั้งการเข้าถึงค่าจ้างขั้นต่ำ และสวัสดิการด้านสุขภาพที่เท่าเทียมกับแรงงานไทยมาใช้

การสรรหาแรงงานข้ามชาติเข้าสู่อุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทยมีวิวัฒนาการไปตามขั้นตอนต่างๆ ของมาตรการ “การขึ้นทะเบียนแรงงาน” และ “การทำให้แรงงานถูกต้องตามกฎหมาย” ที่ดำเนินการโดยรัฐบาลไทยมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535¹⁰ แต่ด้วยกระบวนการที่เป็นทางการนั้นใช้เวลานานเกินไป และยังเกี่ยวข้องกับข้อตกลงทวิภาคีระหว่างรัฐบาลต่อรัฐบาล กระบวนการที่ไม่เป็นทางการจึงเกิดขึ้นเพื่อเติมเต็มช่องว่างด้านความต้องการแรงงานข้ามชาติที่เพิ่มขึ้นในประเทศไทย ภายในปี พ.ศ. 2547 การทำให้เป็นแรงงานที่ถูกต้องกลายเป็นบรรทัดฐานด้วยการออกบัตรสีชมพูซึ่งเป็นใบอนุญาตทำงานที่ดำเนินต่อไปจนถึงปี พ.ศ. 2552 เมื่อกระบวนการพิสูจน์สัญชาติอย่างเป็นทางการในรอบแรกได้เริ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดการออก “หนังสือเดินทาง” ในประเทศไทยโดยเจ้าหน้าที่รัฐของประเทศต้นทาง ซึ่งสามารถใช้ได้เฉพาะในประเทศไทยเท่านั้น ทั้งสามประเทศได้มีการปรับปรุง MOUs และพยายามนำมาใช้แทนที่ระบบ NV ในปี พ.ศ. 2556 แต่ก็ยังไม่ได้รับการสนับสนุนจากภาคอุตสาหกรรมมากนัก ระหว่างปี พ.ศ. 2557 ถึง 2559 แรงงานข้ามชาติได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานที่ถูกต้องได้โดยผ่านกระบวนการ NV ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จจุดฉงฉิน ต่อมาในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2560 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนข้ามชาติ พ.ศ. 2560 (2017) (หรือพระราชกำหนดแรงงานข้ามชาติ ปีพ.ศ. 2560) ซึ่งออกคำสั่งให้ MOU มีผลบังคับใช้ แต่กลับส่งผลให้เกิดความสับสนวุ่นวายและปฏิกิริยาต่อต้านจากภาคอุตสาหกรรม ดังนั้น เพื่อตอบสนองต่อความจำเป็นและข้อเรียกร้องรัฐบาลไทยจึงได้ประนีประนอมโดยการขยายกระบวนการ NV ออกไปอีก 3 ครั้งระหว่างปี พ.ศ. 2560 ถึง 2561 เพื่อขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติมากกว่าหนึ่งล้านคน ด้วยเหตุที่เอกสาร NV มีอายุ 2 ปี รัฐบาลไทยจึงออกคำสั่งให้เปิดศูนย์บริการเบ็ดเสร็จขึ้นอีกครั้งในปี พ.ศ. 2561 และเลื่อนการบังคับใช้ MOU จากที่กำหนดไว้แต่เดิม คือ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 ออกไปอย่างไม่มีกำหนด

⁹ จำรัสสุทธิรงค์, อ. ศูนย์ศึกษาการย้ายถิ่นมหิดล. 2017. “Regional Democratic Transition towards Peace & Prosperity- A Case Study of Thailand and its Neighboring Countries”; นำเสนอ ณ มหาวิทยาลัย Tamkang ประเทศไต้หวัน (27 มีนาคม 2017).

¹⁰ Plan International Thailand. 2019. *Policy Analysis of Anticipated Impact of Recent changes in Migrations Laws and Regulations that Affect the Thai Fishing Industry and Migrant workers*. SEAS of Change Project.

การเปรียบเทียบกับกระบวนการ MOU กับ NV แบบผสมผสานจะทำให้เข้าใจว่าเหตุใดกระบวนการ MOU จึงไม่ได้รับการสนับสนุนมากเท่าที่ควร ทั้งนี้ ความหมายของคำว่า "แรงงานตามกฎหมาย" เป็นสิ่งที่ควรค่าแก่การสะท้อนถึงในเงื่อนไขการย้ายถิ่น โดยกระบวนการเริ่มจาก "การเข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย" ซึ่งเกี่ยวข้องกับหนังสือเดินทางจากประเทศต้นทางและวีซ่าที่เข้า (หรือที่ออกโดย) ประเทศปลายทาง การทำงาน "ที่ถูกกฎหมาย" จะต้องได้รับใบอนุญาตทำงานที่ออกให้เฉพาะสำหรับงานแต่ละประเภท เอกสารทั้งหลายเหล่านี้ระบุสถานะทางกฎหมายของแรงงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อค่าจ้างที่เป็นธรรม โอกาสในการทำงาน การคุ้มครองทางสังคม การดูแลสุขภาพ การศึกษาของผู้ที่อยู่ในอุปการะโดยเฉพาะเด็กเล็ก และความสามารถในการเคลื่อนย้ายไปมาและการเปลี่ยนนายจ้าง

ภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทยพยายามอย่างยิ่งที่จะปฏิบัติตามพระราชกำหนด พระราชกฤษฎีกา ตลอดจนกฎระเบียบใหม่ๆ ของรัฐบาลว่าด้วยการประมงและการจัดการแรงงานข้ามชาติที่บังคับใช้ในปี พ.ศ. 2560 เพื่อจัดการกับข้อกังวลเกี่ยวกับ การทำประมง IUU การค้ามนุษย์ และการทำงานที่เหมาะสมสำหรับแรงงานข้ามชาติ อย่างไรก็ตาม ทั้ง NV และ MOU กลายเป็นกระบวนการที่มีค่าใช้จ่ายสูง และ/หรือใช้เวลานาน และ/หรือคาดเดาไม่ได้ NV จึงถือว่าเป็นตัวเลือกที่ดีกว่าสำหรับจังหวัดระยองในปี พ.ศ. 2561 ซึ่งเป็นจังหวัดที่ตั้งของศูนย์พิสูจน์สัญชาติหนึ่งในสามแห่งทั่วประเทศ โดยค่าธรรมเนียม NV (4,400 บาทต่อคน) นั้นต่ำกว่าเมื่อเทียบกับ MOU (ขั้นต่ำ 20,000 บาทต่อคน) แต่ด้วยเหตุที่ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จมีจำนวนน้อยและให้บริการในช่วงเวลาที่จำกัด จึงทำให้ควยวและใช้เวลาดำเนินการด้านเอกสารหลายสัปดาห์ ขณะที่นายหน้าจัดหาแรงงานและคนกลางซึ่งคิดค่าใช้จ่ายสูงกว่าค่าธรรมเนียมปกติกว่าเท่าตัวนั้นกลับมีอยู่ทุกที่ ทั้งหมดนี้ส่งผลให้กลุ่มนายจ้างและแรงงานเกิดความท้อแท้

อย่างไรก็ตาม ภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลก็ตระหนักอย่างรวดเร็วเช่นกันว่า มีผู้สรรหาแรงงานข้ามพรมแดนจำนวนมาก และการดำเนินการสรรหาแรงงานข้ามพรมแดนเป็นเรื่องที่ยากต่อการควบคุม เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินธุรกิจในแต่ละวัน และมีค่าธรรมเนียมที่สูงกว่า ทำให้กระบวนการ NV เป็นทางเลือกที่ดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับระบบ MOU ที่มีระยะเวลายาวนาน "หนังสือเดินทางชั่วคราว" ตามกระบวนการ NV ที่มีอายุ 2 ปี (สามารถต่ออายุได้อีก 2 หรือ 4 ปี) วีซ่าแบบ 3 เดือน (ต่อได้เรื่อยๆ จนกว่าหนังสือเดินทางจะหมดอายุ) และใบอนุญาตทำงาน (บัตรสีชมพูที่มีอายุ 2 ปี) ทำให้แรงงานข้ามชาติกลายเป็นแรงงานถูกกฎหมาย ซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม สิทธิประโยชน์ทางสังคม และหมดกังวลว่าจะถูกผลักดันกลับประเทศต้น ยิ่งไปกว่านั้น ผู้ติดตามแรงงานซึ่งอาศัยอยู่ในประเทศไทยแล้วจึงจะได้รับสิทธิด้านการศึกษาและการสาธารณสุขด้วย ในทางกลับกัน ระบบ MOU กำหนดให้แรงงานข้ามชาติต้องเดินทางกลับไปรับหนังสือเดินทางที่ประเทศต้นทาง แม้ว่าตนเองจะอาศัยอยู่ในประเทศไทยแล้วก็ตาม ทำให้แรงงานต้องผ่านความซ้ำซ้อนของระบบราชการทั้งในประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง อีกทั้งยังเดินทางกลับเข้ามาได้เพียงลำพังเท่านั้น โดยไม่มีผู้ติดตาม แรงงานข้ามชาติจำนวนมากจึงเกรงว่ารัฐบาลจะปฏิเสธการออกเอกสารอย่างเป็นทางการให้แก่ตนเอง (อาทิ สาเหตุด้านชาติพันธุ์ เป็นต้น) และต้องแยกจากครอบครัว

พระราชกำหนดแรงงานข้ามชาติ ปี พ.ศ. 2560 นั้นแท้จริงแล้วมีความตั้งใจที่จะทำให้แรงงานข้ามชาติมีสถานะ “ถูกกฎหมาย” ผ่านการสรรหาแรงงานตามระบบ MOU ไม่ว่าจะช้าหรือเร็วก็ตาม ซึ่งทั้งแรงงานข้ามชาติและภาคเอกชนได้แสดงให้เห็นถึงความกังวลหลายประการ เช่น ภาระค่าใช้จ่ายที่จะตกอยู่กับนายจ้าง กระบวนการอันซับซ้อนซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุมของนายจ้างในประเทศไทย ความล่าช้าของระบบราชการในประเทศต้นทางเกี่ยวกับการสรรหาแรงงานข้ามชาติตามอัตราที่กำหนดที่ภาคธุรกิจไทยร้องขอ ความไม่แน่นอนว่าผู้สรรหาแรงงานในท้องถิ่นจะสามารถหาแรงงานได้ตามที่ร้องขอหรือไม่ หรือความสามารถในการทำงานของแรงงาน นอกจากนี้ ข้อตกลง MOU ยังขาดความชัดเจนสำหรับค่าธรรมเนียมที่เป็นมาตรฐาน การออกเอกสาร ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของคนกลางสรรหาแรงงาน ที่ล้วนแต่ทำให้เกิดความกังวลเรื่องความโปร่งใส

ในทำนองเดียวกัน ประเด็นที่น่ากังวลสำหรับกระบวนการ NV แบบผสมผสานก็ยังมียู่ โดยแรงงานข้ามชาติส่วนมากกังวลเกี่ยวกับการเปลี่ยนงานและ/หรือนายจ้าง ข้อจำกัดด้วยประเภทของงาน เช่น การจำหน่ายอาหารทะเลแห่งนั้นไม่ได้รับอนุญาต ขณะที่การคัดแยกหรือการอบแห้งอาหารทะเลนั้นสามารถกระทำได้ เนื่องจากในอดีตการขายอาหารทะเลแห้ง ไม่ถือว่าเป็น "งาน" ตามนิยามในพระราชกำหนดแรงงานข้ามชาติปี พ.ศ. 2560 การปรับการทำงานให้สอดคล้องกับกำหนดอายุของเอกสารต่าง ๆ เช่น การรายงานตัวทุก 90 วัน เป็นเรื่องยากสำหรับแรงงานประมง และยังเป็นอุปสรรคสำหรับธุรกิจบนฝั่ง ตลอดจนการกำหนดขอบเขตของที่อยู่อาศัยซึ่งเป็นการจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายของแรงงาน จนกระทั่งปี พ.ศ. 2561 รัฐบาลไทยได้ร่างและอนุมัติการแก้ไขพระราชกำหนดแรงงานข้ามชาติ พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 เพื่อจัดการกับข้อกังวลหลายประการข้างต้น¹¹

2.2 วิธีการและต้นแบบสำหรับการสรรหาแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

วิธีการสรรหาแรงงานที่ถือว่ามีความรับผิดชอบนั้น ควรตอบสนองต่อความจำเป็นของตลาดแรงงาน พิจารณาคุณสมบัติของแรงงานเป็นหลัก และไม่ลดทอนมาตรฐานแรงงานและหลักการทำงานที่มีคุณค่า (decent work principles) โดยประเด็นหลักอยู่ที่การเคารพอธิปไตยมนุษย์ขั้นพื้นฐานและสิทธิแรงงาน ข้อกำหนดและเงื่อนไขของงานที่ตกลงกันไว้ในระหว่างการสรรหาแรงงานจะต้องสอดคล้องกับข้อกำหนดและเงื่อนไขในการจ้างงาน ทั้งนี้ การทำความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของกระบวนการสรรหาแรงงาน กิจกรรม และผู้ที่เกี่ยวข้อง ถือเป็นเรื่องสำคัญ อย่างไรก็ตาม สิ่งที่สำคัญไปกว่านั้น คือ ต้องระบุความเสี่ยงในแต่ละจุด และหาวิธีการจัดการความเสี่ยงด้วยความรับผิดชอบต่อผู้ได้ให้ได้ เนื้อหาต่อไปนี้จะให้รายละเอียดถึงวิธีการสรรหาแรงงานในปัจจุบันและการปฏิบัติตามแนวทางสำหรับการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบต่อโครงการ FAIR Fish¹² เพื่อผนวกเอาหลักการและแนวคิดของสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน/สิทธิแรงงาน การสรรหาแรงงาน

¹¹ Thailand Lifted Restrictions on Foreign Workers to Change Employers, Work Places & Types of Work. 2018.

<http://www.mfa.go.th/main/en/news3/6886/87460-Thailand-Lifted-Restrictions-on-Foreign-Workers-to.html>

¹² อ้างถึงในข้อความต่อจากนี้ว่า “แนวทาง” หรือแนวทางสำหรับการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบต่อ

ด้วยความรับผิดชอบและงานที่เหมาะสม ซึ่งในท้ายที่สุดจะเป็นการพัฒนาไปสู่ โมเดลจัดการความเสี่ยงที่มีมาตรฐานและมีการป้องกันภายในตัวระบบ แนวทางนี้ประกอบด้วย แนวทางที่พึงปฏิบัติและคู่มือแนะนำวิธีปฏิบัติงานที่สร้างต้นแบบ จากแนวปฏิบัติ และเกณฑ์ในแนวทางที่ให้การตรวจสอบและถ่วงดุลเพื่อลดหรือป้องกันความเสี่ยงต่อแรงงานซึ่งล้วนเกี่ยวข้องในขั้นตอนต่าง ๆ ของวิธีการสรรหาแรงงานที่ถูกนำมาใช้ และให้ความสำคัญต่อความเปราะบางของแรงงานข้ามชาติรวมทั้งผู้หญิง ดังนั้นข้อกำหนดที่มีความอ่อนไหวต่อประเด็นทางเพศสภาพจะถูกนำมาใช้หากเป็นไปได้

3. ทางเลือกในการสรรหาแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

3.1. ขั้นตอนของกระบวนการและความเสี่ยงด้านแรงงานที่อาจเกิดขึ้นสำหรับการสรรหาแรงงานข้าม พรมแดน (MOU)

มีภาพและตาราง ในเอกสารแนบ 2 ให้ข้อมูลอ้างอิงเพิ่มเติมในส่วนนี้ เพื่อให้เข้าใจถึงกระบวนการสรรหา
แรงงานและกระบวนการ MOU ได้ดียิ่งขึ้น ฝ่ายกระบวนการสรรหาแรงงานตาม MOU ได้ถูกอธิบายไว้ใน
เอกสารแนบ 2 รูปที่ 1 ในขณะที่เอกสารแนบ 2 ตารางที่ 1 อธิบายถึงขั้นตอนของกระบวนการ MOU
ระยะเวลา และความเสี่ยงสำหรับแต่ละขั้นตอน โดยอาศัยข้อมูลที่ดีที่สุดที่มีอยู่¹³ แนวทางการปฏิบัติที่แนะนำ
เพื่อจัดการกับความเสี่ยงได้อธิบายไว้ใน *แนวทางสำหรับการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ* แล้ว

3.1.1 ขั้นตอนเบื้องต้น 1 – นายจ้าง/สถานประกอบการ

กิจกรรม: ก่อนกระบวนการสรรหาแรงงาน นายจ้างแต่งตั้งบุคคลหรือทีมระบบการจัดการทางสังคม (social
management system - SMS) เพื่อจัดการกับเอกสารและการตัดสินใจต่าง ๆ ทีม SMS จะทบทวนนโยบาย
และวิธีปฏิบัติของสถานประกอบการ ตลอดจนกฎระเบียบ กฎหมายระดับประเทศว่าด้วยเรื่องแรงงาน
การประมง และแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจที่มีอยู่ หลังจากนั้น ทีม SMS จะประเมิน
การปฏิบัติงานในปัจจุบันและระบุความต้องการแรงงาน ส่วนคำอธิบายเนื้อหาของงาน (job description) นั้น
จะถูกเขียนขึ้นพร้อมกับรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนและสัญชาติของแรงงานที่ต้องการ

ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น - ระดับปานกลาง: ขั้นตอนนี้มีความเสี่ยงในระดับปานกลาง ในกรณีที่ SMEs อาจมี
ระบบบริหารงานคุณภาพแต่มีทีม SMS ที่ไม่เข้มแข็งนัก กล่าวคือ แม้จะมีความเข้าใจในกฎหมายของไทย
แต่ก็ยังไม่เข้าใจถึงอนุสัญญาและมาตรฐานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน/ สิทธิแรงงาน การสรรหา
แรงงานด้วยความรับผิดชอบ งานที่มีคุณค่า การร้องทุกข์ และการแก้ไขเยียวยา ยิ่งไปกว่านั้น นโยบายและวิธี
ปฏิบัติทางสังคมอาจยังไม่ครอบคลุมและไม่สอดคล้องกับนโยบายด้านการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ
ของ FAIR Fish

ข้อท้าทาย: ในกรณีที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) ที่มีคุณสมบัติและ
ประสบการณ์อาจได้รับมอบอำนาจให้เข้ามาจัดการ โดยรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนนี้สามารถพบได้ใน
ส่วน 3ก ของเอกสาร *แนวทางสำหรับการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ*

แนวทางการปฏิบัติที่แนะนำ: ก) เลือกและมอบอำนาจแก่ทีมระบบการจัดการทางสังคม ข) ทบทวนกฎหมาย
ระดับประเทศของไทยว่าด้วยแรงงาน การประมง แรงงานข้ามชาติ เพื่อเข้าถึงข้อมูลที่ทันสมัยที่สุด ค) ทบทวน
นโยบายและวิธีปฏิบัติว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน/สิทธิแรงงานที่มีอยู่ การสรรหาแรงงานด้วยความ

¹³ ILO. 2016. *Migrant Information Note Issue #30*, December; online search on government/private sector sites.

รับผิดชอบ งานที่มีคุณค่า และกฎระเบียบของสถานประกอบการเพื่อปรับให้เข้ากับนโยบายด้านการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบของ FAIR Fish และปรับแก้ตามความจำเป็น จ) พัฒนาคู่่มือจรรยาบรรณธุรกิจที่สรุปนโยบายหลักของเจ้าของ/ผู้ซื้อซึ่งผู้สรรหาแรงงานคาดหวังในการทำความเข้าใจและสนับสนุน ตลอดจนการให้เหตุผลและผลที่อาจเกิดขึ้นตามมาจากการไม่ปฏิบัติตามคู่มือ ฉ) ประเมินการปฏิบัติและความต้องการแรงงานในปัจจุบัน ข) เขียนรายละเอียดของงานที่มุ่งเน้นไปยังคุณสมบัติที่ตำแหน่งงานต้องการ หลีกเลี่ยงภาษาหรือข้อกำหนดที่อาจเป็นการเลือกปฏิบัติ และ ช) รวบรวมข้อมูลของสถานประกอบการเพื่อสนับสนุนการขอโควตาแรงงาน

3.1.2 ขั้นตอนเบื้องต้น 2 – บริษัทนำเข้าแรงงาน

กิจกรรม: นายจ้างเลือกผู้สรรหาแรงงานชาวไทยที่มีใบอนุญาต (บนจ. หรือนายหน้าจัดหาแรงงาน) หลังจากที่ได้ทำการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านถึงสถานประกอบการหรือบุคคล ที่รวมถึงผู้จัดการและนายจ้างแล้ว แนวทางการปฏิบัติที่แนะนำตามกรอบการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านระบุไว้ใน ตารางที่ 1 ของคู่มือนี้และส่วนที่ 3ข ของ *แนวทางสำหรับการสรรหาแรงงาน* ซึ่งทั้งเครื่องมือสำหรับการทำแผนผังห่วงโซ่อุปทานและการประเมินความเสี่ยงสำหรับการใช้งานหรือการนำไปปรับใช้งานได้ถูกแนบมาพร้อมกับเอกสารนี้ หลังจากทำการตรวจสอบใบอนุญาตและรายละเอียดด้านธุรกิจ ณ กรมการจัดหางานเสร็จสิ้นลง และได้ซื้อสรุปการประเมินความเสี่ยงแล้ว นายจ้างควรร้องขอให้ผู้สรรหาแรงงานลงนามในคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ (COC) ของนายจ้างก่อนที่จะลงนามในสัญญาระหว่าง บนจ. และนายจ้าง ทั้งนี้ การระบุในสัญญาถึงความรับผิดชอบต่อแรงงานอย่างเหมาะสม การเคารพต่อสิทธิแรงงาน และการปฏิบัติตามกฎหมาย (อ้างอิงถึงส่วนที่ 3ค และ 3ง ของ *แนวทางสำหรับการสรรหาแรงงาน*) หลังจากมีความเห็นพ้องกันถึงอำนาจหน้าที่ในทุกระดับแล้ว นายจ้างจึงจะออกหนังสือมอบอำนาจให้แก่ผู้สรรหาแรงงาน

ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น - ระดับสูง: คนกลางสรรหาแรงงานเกี่ยวข้องกับเสี่ยงด้านความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ การกำกับดูแล การปฏิบัติตาม ความรู้ที่ไม่เพียงพอ ประวัติและชื่อเสียง (ของทั้งนายจ้างและลูกค้า) ดังนั้น จึงต้องมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงของผู้สรรหาแรงงานอย่างถี่ถ้วน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ถึงทราบข้อมูลของลูกค้าและผู้รับเหมาช่วง โดยเฉพาะผู้ที่ดำเนินธุรกิจในประเทศต้นทาง

ข้อท้าทาย: การประสานความร่วมมือกับผู้สรรหาแรงงานชาวไทยในการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านตามที่แนะนำไว้ข้างต้นเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่เกี่ยวกับความโปร่งใสของลูกค้าของผู้สรรหาแรงงานและคนกลางสรรหาแรงงานในประเทศต้นทาง หากนายจ้างพร้อมที่จะทำงานกับผู้สรรหาแรงงานชาวไทย การตัดสินใจยอมรับ/ปฏิเสธอาจมีความยืดหยุ่นในประเด็นที่สามารถปรับได้ อย่างไรก็ตาม ความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ถือเป็นข้อกำหนดที่ไม่อาจต่อรองได้ ประเด็นที่นายจ้างมีความกังวลเป็นอย่างมาก คือ การปฏิบัติต่อแรงงานในช่วงก่อนออกเดินทางและการปฏิบัติต่อแรงงานเมื่อเดินทางมาถึงแล้ว ด้วยเหตุนี้ แผนการกำกับดูแล/ติดตามของลูกค้าของผู้สรรหาแรงงานในประเทศต้นทางจึงเป็น

สิ่งจำเป็น ข้อมูลว่าด้วยวิธีการออกใบอนุญาต รวมทั้งใบอนุญาตทำงาน การกำหนดค่าธรรมเนียมอย่างเป็นทางการในทุกขั้นตอนต้องระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและสามารถตรวจสอบได้ สัญญาระหว่างผู้สรรหาแรงงานชาวไทยและนายจ้างถือเป็นเอกสารสำคัญที่จะต้องกำหนดเงื่อนไข ค่าธรรมเนียม และค่าใช้จ่ายทั้งหมด รวมถึงรายละเอียดเกี่ยวกับระยะเวลา วิธีการและผู้รับเงิน หากนายจ้างตกลงที่จะจ่ายเงินก่อนต่อแรงงานหนึ่งคน ควรมีข้อกำหนดถึงการทำบัญชีสำหรับค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายทั้งหมดอย่างถูกต้องเหมาะสมพร้อมหลักฐานที่เชื่อถือได้

แนวทางการปฏิบัติที่แนะนำ: ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงของผู้สรรหาแรงงานชาวไทยอย่างรอบด้านดังต่อไปนี้ ก) ขอข้อมูลเกี่ยวกับผู้สรรหาแรงงานชาวไทย และ คู่ค้าของผู้สรรหาแรงงานในประเทศต้นทาง ข) ตรวจสอบรายชื่อของผู้สรรหาแรงงานชาวไทย และ คู่ค้าของผู้สรรหาแรงงานในประเทศต้นทางที่เลือกมาว่าได้รับใบอนุญาตโดยกรมการจัดหางานหรือไม่ ค) ขอให้ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยนำส่งแผนการกำกับดูแลคู่ค้าของตน ง) ดำเนินการประเมินความเสี่ยงทั่วไปโดยใช้เครื่องมือต้นไม้ตัดสินใจ (decision tree) จ) ทำการประเมินความเสี่ยงเฉพาะตามนโยบายต่อผู้สรรหาแรงงานแต่ละราย ฉ) ลงคะแนนและออกกำหนดการดำเนินการตรวจสอบ เช่น แผนการประเมินในพื้นที่ การทบทวนเอกสารด้านนโยบายและวิธีปฏิบัติ หลักฐานหรือประกาศนียบัตรด้านการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางสังคม (ทั้งด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และการประกันคุณภาพ) ช) ให้ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยลงนามในคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจและนำส่งแผนการติดตามสำหรับคู่ค้าในประเทศต้นทาง ซ) ลงนามในสัญญาระหว่างผู้สรรหาแรงงานชาวไทยและนายจ้าง ฅ) ออกใบมอบอำนาจให้แก่ผู้สรรหาแรงงานชาวไทย และ ญ) ในกรณีของประเทศเมียนมา จะเป็นการลงนามสามฝ่าย ได้แก่ นายจ้าง ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยและตัวแทนคู่ค้าของผู้สรรหาแรงงานในประเทศต้นทาง – ณ สถานทูตเมียนมาในกรุงเทพฯ

3.1.3 การสมัครสำหรับการสรรหาแรงงานข้ามพรมแดน (ขั้นตอนที่ 1 ของรูปที่ 1 และตารางที่ 1 ในเอกสารแนบ 2)

กิจกรรม: ผู้สรรหาแรงงานยื่นแบบแสดงความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว (นจ. 2)¹⁴ ให้กับสำนักงานจัดหางานจังหวัดในนามของนายจ้าง สำนักงานจัดหางานจังหวัดรับเอกสารเพื่อตรวจสอบและออกใบเสร็จรับเงิน

ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น - ระดับต่ำ: กรมการจัดหางานมีแบบฟอร์มที่เป็นมาตรฐาน และมีคำแนะนำที่ชัดเจนพร้อมด้วยการตรวจสอบข้อมูล ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นคือผู้สรรหาแรงงานอาจมีเอกสารที่จำเป็นไม่ครบหรือเอกสารบางอย่างหมดอายุไปแล้ว

ข้อท้าทาย: อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นเพียงอย่างเดียว คือ ค่าธรรมเนียมเพิ่มเติมเพื่อให้ได้โควต้า หรือเพื่ออำนวยความสะดวกให้กระบวนการรวดเร็วขึ้น

¹⁴ ใช้รูปแบบดังกล่าว เมื่อหัวเรื่องและชื่อของแบบฟอร์ม หรือองค์กร หรืออนุสัญญาใช้การสะกดภาษาอังกฤษ

ระยะเวลา: 14 วันโดยประมาณ รวมขั้นตอนการจัดเตรียมเอกสาร (ใช้เวลา 2 วัน ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด)

แนวทางการปฏิบัติที่แนะนำ: ผู้สรรหาแรงงาน ก) นำใบอนุญาตสรรหาแรงงาน (นจ. 4) แบบแสดงความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวที่กรอกข้อมูลแล้ว ไปมอบอำนาจจากนายจ้าง สำเนาสัญญาระหว่างผู้สรรหาแรงงานชาวไทยและนายจ้าง และเอกสารเกี่ยวกับสถานประกอบการหรือโรงงานอื่นใดที่อาจจำเป็นต้องใช้จากนายจ้าง รวมทั้งข้อตกลงสามฝ่ายที่ลงนาม ณ สถานทูตเมียนมา และ ข) จ่ายค่าธรรมเนียมพร้อมรับใบเสร็จรับเงิน

3.1.4 การอนุมัติโควตาแรงงาน (ขั้นตอนที่ 2, 3 ของรูปที่ 1 และตารางที่ 1 ในเอกสารแนบ 2)

กิจกรรม: สำนักงานจัดหางานจังหวัดส่งแบบแสดงความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวไปยังกรมการจัดหางาน ซึ่งจะนำส่งต่อไปยังทูตแรงงาน (Labor Attaché) ของประเทศต้นทางในกรุงเทพมหานคร ได้ตรวจสอบและอนุมัติคำร้องต่อไป และในกรณีที่นายจ้างขอโควตาแรงงานเป็นจำนวนมาก ผู้แทนกระทรวงแรงงาน (หากเป็นกรณีของเมียนมา) จะลงพื้นที่เยี่ยมโรงงานของนายจ้างเพื่อตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ตั้งและเงื่อนไขการทำงานของแรงงาน ซึ่งรวมถึงสวัสดิการ สัญญา และสถานที่พักอาศัยที่เสนอต่อแรงงาน ในกรณีที่พบว่านายจ้างได้ปฏิบัติตามข้อกำหนด สถานทูตของประเทศต้นทางจะนำส่งเอกสารไปยังหน่วยงานรัฐในประเทศต้นทางที่รับผิดชอบเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ เพื่ออนุมัติโควตาแรงงาน ประเทศต้นทางจะแจ้งการอนุมัติผ่านทางสถานทูตในกรุงเทพฯ เพื่อให้ส่งข้อมูลต่อไปยังกรมการจัดหางาน และแจ้งให้กับผู้สรรหาแรงงานชาวไทยและ/หรือนายจ้าง ตามลำดับ

ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น - ระดับต่ำ: กิจกรรมส่วนใหญ่เป็นการบริหาร ซึ่งความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจะอยู่ที่ความล่าช้า อันเนื่องมาจากการแปลเอกสารที่ไม่ถูกต้อง หรือความล่าช้าของการสื่อสารระหว่างประเทศปลายทางและประเทศต้นทาง

ข้อท้าทาย: ความล่าช้าอาจเกิดขึ้น เนื่องจากการสื่อสารข้ามพรมแดนและต้องเกี่ยวข้องกับหน่วยงานหลายแห่ง

ระยะเวลา: ใช้เวลา 7 วันในประเทศไทย (4 วันสำหรับการอนุมัติจากกรมการจัดหางานของไทย) 10 วันในประเทศต้นทาง

แนวทางการปฏิบัติที่แนะนำ: การแปลอาจไม่มีความจำเป็นหากมีแบบฟอร์มสองภาษา ไม่เช่นนั้นจะต้องมีการจัดทำเอกสารแปลและนำส่ง ข้อมูลของนายจ้างต้องถูกต้อง

3.1.5 การเลือกแรงงานในประเทศต้นทาง (ขั้นตอนที่ 4 ของรูปที่ 1 และตารางที่ 1 ในเอกสารแนบ 2)

กิจกรรม: แม้ว่าจะจะเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการโดยคู่ค้าของผู้สรรหาแรงงานในประเทศต้นทาง อย่างไรก็ตาม ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยจะต้องดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านต่อคู่ค้าที่เลือกเสียก่อน สัญญา

ข้อตกลงระหว่างผู้สรรหาแรงงานชาวไทยและคู่ค้าจะกำหนดช่องทางสำหรับแรงงานในการร้องทุกข์โดยตรง และให้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันต่อนายจ้าง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าการกำกับดูแลจะถูกนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพในทุกขั้นตอน อันเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติที่มีจริยธรรมและการป้องกันความรุนแรง

ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น - ระดับสูง: การคัดเลือกแรงงานถือเป็นขั้นตอนที่มีความท้าทายสูงสุดและมีความโปร่งใสน้อยที่สุดในกระบวนการ MOU และมีข้อบกพร่องเกี่ยวกับการใช้ผู้รับเหมาช่วงรายบุคคลโดยคู่ค้าของผู้สรรหาแรงงาน การกำกับดูแลที่ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยอาจดำเนินการนอกเหนือจากนั้น เกณฑ์การออกใบอนุญาตและคุณสมบัติของผู้สรรหาแรงงานในพื้นที่ ตลอดจนความโปร่งใสของค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่าย ซึ่งความโปร่งใสของค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงานนี้ค่อนข้างน่าเป็นห่วงมากที่สุด และมีแนวโน้มที่จะเกิดการละเมิดมากที่สุด คำจำกัดความที่ชัดเจน กฎหมายและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญสำหรับคนกลางสรรหาแรงงานจำนวนมากที่ไม่สามารถสื่อสารภาษากลางและทำธุรกิจเพื่อผลประโยชน์ ตัวอย่างเช่น หน่วยงานของประเทศต้นทางจะต้องกำหนดรายการค่าธรรมเนียมและออกใบเสร็จเพื่อเป็นหลักฐานการจ่ายเงิน

ข้อท้าทาย: การปฏิบัติตามและการกำกับดูแลเพื่อให้ “ไม่มีค่าธรรมเนียมการสรรหางาน” (Zero Recruitment Fees) ในกิจกรรมของคู่ค้าของผู้สรรหาแรงงาน เป็นข้อกังวลที่ใหญ่ที่สุด การติดตามคำมั่นสัญญา การสัมภาษณ์และการมีปฏิสัมพันธ์อื่น ๆ กับแรงงานที่กำลังหางานเป็นเรื่องยาก แม้ว่าผู้สรรหาแรงงานชาวไทยจะมีข้อตกลงกับคู่ค้าในประเทศต้นทางแล้วก็ตาม อีกหนึ่งปัญหาอยู่ที่การคาดการณ์ระยะเวลาที่ต้องใช้ในการติดต่อและหาแรงงานให้ได้ตามจำนวนที่ต้องการ ข้อกังวลอื่น ๆ ในประเทศต้นทางยังรวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมของทางการที่ไม่เพียงพอหรือไม่ชัดเจน ปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวง และช่องว่างค่าธรรมเนียม การล่อลวงหรือการค้ำประกันเงิน การเดินทางจากหมู่บ้านไปยังศูนย์ดำเนินการด้านเอกสารที่ยาวนานและมีค่าใช้จ่ายสูง การขาดรายละเอียดการเดินทางที่ชัดเจน รวมถึงค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางและที่พักระหว่างการเดินทาง ตลอดจนค่าธรรมเนียมหนังสือเดินทางและค่าธรรมเนียมดำเนินการ ซึ่งในบางครั้งการออกหนังสือเดินทางก็มีค่าธรรมเนียมเพิ่มเติม การจัดทำช่องทางสำหรับแรงงานเพื่อร้องทุกข์ได้โดยตรงระหว่างการสรรหางานก็เป็นประเด็นที่สำคัญอีกประเด็นหนึ่ง

ระยะเวลา: ใช้เวลาทั้งสิ้น 30 ถึง 60 วัน รวมทั้งการสมัครและการออกหนังสือเดินทาง ซึ่งอาจใช้เวลาถึง 21 วัน

ก. การติดต่อแรงงานที่กำลังหางาน

แนวทางการปฏิบัติที่แนะนำ: ก) ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยจะต้องสร้างความมั่นใจว่าคู่ค้าและผู้รับเหมาช่วงใด ๆ มีความเข้าใจในนโยบายและวิธีปฏิบัติหลักทั้ง 8 ประการของนายจ้าง รวมทั้งนโยบายและวิธีปฏิบัติหลักทั้ง 9 ประการของผู้สรรหาแรงงานชาวไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิแรงงาน รวมทั้งการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ

ข) คู่ค้าของผู้สรรหาแรงงานจะถูกร้องขอให้ลงนามในคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจเพื่อยืนยันถึงการดำเนินการตามประเด็นที่ระบุไว้ข้างต้น พร้อมทั้งลงนามในสัญญาที่ระบุถึงข้อตกลงทั้งหมดร่วมกับผู้สรรหาแรงงานชาวไทย ค) ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยจะต้องเน้นย้ำถึงนโยบายว่าด้วยการไม่มีค่าธรรมเนียมนายจ้าง ซึ่งจะต้องระบุไว้อย่างชัดเจนในสัญญาร่วมกับคู่ค้าของผู้สรรหาแรงงานถึงการไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมใด ๆ ทั้งนี้กฎหมายระดับประเทศที่เกี่ยวข้องจะระบุถึงการอนุญาตให้เรียกเก็บหรืองดเว้นการเรียกเก็บค่าใช้จ่ายเอาไว้ ง) คู่ค้าของผู้สรรหาแรงงานจะได้รับข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดของงาน สถานที่ทำงาน และเงื่อนไขการทำงานตามที่นายจ้างระบุไว้ เพื่อให้แรงงานที่กำลังหางานได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง จ) วิธีการและสถานที่สัมภาษณ์ จะต้องคำนึงถึงความละเอียดอ่อนทางเพศสภาพและวัฒนธรรม พร้อมทั้งคำนึงถึงศักดิ์ศรีของแรงงานกลุ่มเปราะบาง และ ฉ) ผู้สรรหาชาวไทยจะร้องขอให้มีการให้ข้อมูลอย่างต่อเนื่องผ่านทางโทรศัพท์หรือวิดีโอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระหว่างการสัมภาษณ์หรือการเดินทางและการหยุดพักระหว่างการเดินทาง ตลอดจนการร้องขอให้ มีช่องทางการสื่อสารสำหรับร้องทุกข์โดยตรง แบบสอบถามการสัมภาษณ์ในภาคผนวกของคู่มือนี้ สามารถนำไปดัดแปลงและใช้งานได้

ข. เอกสารส่วนบุคคลและการตรวจสอบ

แนวทางการปฏิบัติที่แนะนำ: ก) คู่ค้าของผู้สรรหาแรงงานจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานสมัครงานด้วยความสมัครใจของตนเอง และมีหรือเต็มใจที่จะสมัครเพื่อรับหนังสือเดินทางอย่างเป็นทางการ ข) คู่ค้าของผู้สรรหาแรงงานจะได้รับหรือตรวจสอบหลักฐานว่าแรงงานที่กำลังหางานนั้นมีคุณสมบัติตามข้อกำหนดด้านอายุขั้นต่ำตามกฎหมายสำหรับงานที่จะสมัครหรือไม่ เช่น ใบสูติบัตร ค) ในกรณีที่เอกสารของแรงงานไม่เพียงพอที่จะระบุอายุของแรงงาน ให้คู่ค้าของผู้สรรหาแรงงานสอบถามความยินยอมจากแรงงานเพื่อดำเนินการตรวจสอบเอกสารหรือการทดสอบอื่น ๆ อาทิ การทดสอบทางด้านร่างกายและทางการแพทย์ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การตรวจสอบที่เป็นการละเมิดสิทธิหรือการปฏิบัติเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ได้รับความยินยอมล่วงหน้า หรือการตรวจสอบที่ละเมิดความเป็นส่วนตัวของแรงงานเป็นสิ่งที่ไม่อาจยอมรับได้ ง) คู่ค้าของผู้สรรหาแรงงานจะช่วยเหลือแรงงานในการสมัครรับหนังสือเดินทางอย่างเป็นทางการและจ่ายเงินค่าธรรมเนียม หน่วยงานราชการที่มีอำนาจหน้าที่ จ) ในกรณีที่การออกหนังสือเดินทางมีความล่าช้าจากภาวะคอขวด (bottleneck) ควรให้ผู้สมัครเดินทางกลับไปยังหมู่บ้านของตนแทนการจัดการที่พักไว้ในระหว่างรอ ฉ) หากมีการจัดสรรที่พักและการเดินทางภายในประเทศ จะต้องมีความสะอาดปลอดภัย และไม่เป็นการจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายของแรงงาน และ ช) แรงงานจะต้องเก็บเอกสารส่วนบุคคลทั้งหมดไว้กับตัวตลอดเวลา – หากต้องมีการเก็บเอกสารดังกล่าวไว้ด้วยเหตุผลทางกฎหมายในระหว่างขั้นตอนการขอหนังสือเดินทาง จะต้องมีการจัดการที่เหมาะสมต่อไป ส่วนที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อนี้อยู่ในส่วน 3ค.3 และ 4 และ 3ง.3 ของ *แนวทางการสรรหาแรงงาน*

ค. ค่าธรรมเนียมการสรรหาเงินฝาก และเงินค้ำประกัน

แนวทางการปฏิบัติที่แนะนำ: ข้อมูลต่อไปนี้แสดงถึงหลักปฏิบัติที่มาตรฐานสากลพยายามให้เกิดขึ้นคือ ก) นายจ้างจะต้องไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการสรรหาเงินใด ๆ (เช่น การสมัคร เงินฝาก เงินค้ำประกัน ความปลอดภัย ทั้งที่เป็นเงินสดหรือในรูปแบบอื่นใด) ต่อแรงงานทั้งโดยตรงและโดยผ่านผู้สรรหาแรงงานชาวไทยหรือคู่ค้าของผู้สรรหาแรงงานในประเทศต้นทาง เพื่อเป็นการรับประกันว่าแรงงานจะได้งาน ข) นายจ้างควรเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมดสำหรับการได้รับหรือการดำเนินการในเอกสารส่วนบุคคล (หนังสือเดินทาง วีซ่า ใบอนุญาตทำงาน) การแปลเอกสาร การตรวจสุขภาพ ค่าธรรมเนียมการเดินทางข้ามพรมแดน (ระหว่างประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง) รวมทั้งระหว่างการเดินทางและการหยุดพักระหว่างทาง โดยจ่ายผ่านทางผู้สรรหาแรงงาน ในกรณีที่มีอุปสรรคในการควบคุมค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานเกิดขึ้นในประเทศต้นทาง (เช่น ในกระบวนการสรรหาแรงงานตามระบบ MOU) นายจ้างและ บนจ. จะกระทำทุกวิถีทางเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของแรงงานข้ามชาติที่เกิดขึ้นในประเทศไทยให้เหลือน้อยที่สุด ค) นายจ้างจะปฏิบัติตามกฎหมายไทยและประกาศอย่างเป็นทางการของกระทรวงแรงงานว่าด้วยเพดานสูงสุดที่กฎหมายกำหนดไว้เกี่ยวกับบริการและค่าธรรมเนียมการดำเนินการที่สามารถจ่ายให้กับ บนจ. ได้ การปฏิบัติที่พบได้ทั่วไปในปัจจุบัน คือ นายจ้างจ่ายเงินก้อนให้กับผู้สรรหาแรงงานชาวไทยโดยคำนวณจากค่าธรรมเนียมที่เกิดขึ้นหนึ่งครั้งต่อแรงงาน 1 คน (ตามร้อยละของเงินเดือนหนึ่งเดือนของแรงงานข้ามชาติ โดยอัตราร้อยละดังกล่าวจะลดลงตามจำนวนแรงงานที่ได้รับคัดเลือกเพิ่มขึ้น) ซึ่งควรปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ง) นายจ้าง/ บนจ. จะมีผลผูกพันกับคู่ค้าของผู้สรรหาแรงงานในการเคารพอ่อนจรรยาบรรณของหลักการไม่มีค่าธรรมเนียมการสรรหาเงินและการลดภาระค่าใช้จ่ายของแรงงานข้ามชาติตามที่เป็นไปได้ คู่ค้าของ บนจ. จะยืนยันถึงผลผูกพันดังกล่าวผ่านการลงนามในคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจจาก บนจ. จ) หากเป็นไปได้ คู่ค้าจะต้องให้ตารางค่าธรรมเนียม/ประมาณการณค่าใช้จ่ายอย่างเป็นทางการล่วงหน้าต่อ บนจ. ซึ่ง บนจ. ก็จะกระทำต่อนายจ้างในลักษณะเดียวกัน ฉ) ผู้สรรหาแรงงานจะนำส่งบัญชีและหลักฐานที่โปร่งใสของค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียมที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานต่อนายจ้างโดยคำนึงถึงการรักษาความลับที่เหมาะสม อ้างอิงถึงส่วนที่ 3g. 3-6 ของ *แนวทางการสรรหาแรงงาน* ในขั้นตอนนี้ และตารางที่ 3 สำหรับการสรุปค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานตามกฎหมายระดับประเทศ

สถานะสภาวะกลืนไม่เข้าคายไม่ออก (dilemma) ของการไม่มีค่าธรรมเนียมการสรรหาเงิน: หลักการและแนวทางสำหรับการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ ถูกพัฒนาขึ้นโดย ILO BSCI และ IOM ด้วยตระหนักถึงบทบาทสำคัญของ “การไม่มีค่าธรรมเนียมการสรรหาเงิน” ในการลดและขจัดความเสี่ยงของการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับ BSCI ถือว่าค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายในการสรรหา

งานเป็นหนึ่งในประเด็นน่ากังวลที่พบได้บ่อยที่สุดในช่วงก่อนการจ้างงาน ซึ่งก่อให้เกิดความเสี่ยงที่ร้ายแรงต่อตัวแรงงาน¹⁵ ในปี 2562 ILO ได้เพิ่มรายละเอียดในหลักการของตนว่าด้วยการสรรหางานอย่างยุติธรรมปี 2559 เพื่อกำหนดค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายการสรรหางานที่ไม่ควรเรียกเก็บจากแรงงานข้ามชาติ ซึ่ง IOM ได้ร่วมกับองค์กรอื่น ๆ อาทิ สถาบันสิทธิมนุษยชนและธุรกิจ (IHRB) ได้ให้แนวทางแก่ผู้ค้าปลีก นายจ้างและผู้สรรหาแรงงาน เกี่ยวกับค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถเรียกเก็บจากแรงงานได้ภายใต้ “หลักการให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงิน (The Employer Pays Principle)”¹⁶ ด้วยเช่นกัน พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวปี พ.ศ. 2560 (พรก. ต่างด้าว) ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า “ผู้รับใบอนุญาตให้นำแรงงานข้ามชาติ...ห้ามเรียกรับหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากนายจ้างหรือคนต่างด้าวที่นอกเหนือจากค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายตามรายการและอัตราที่อธิบดีกำหนด” ซึ่งเป็นข้อความที่สนับสนุนเจตนาพื้นฐานของการไม่มีค่าธรรมเนียมการสรรหางาน พรก. ต่างด้าว พ.ศ. 2560 แก้ไขเพิ่มเติมปี พ.ศ. 2561 ยืนยันเจตนารมณ์ตามกฎหมายไทยที่ว่า “ห้ามมิให้นายจ้างเรียกเก็บค่าธรรมเนียมจากคนต่างด้าว ยกเว้นการออกหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพ และค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน โดยค่าธรรมเนียมทั้งหมดนี้มีอัตราคงที่ซึ่งผ่านการรับรองโดยรัฐบาล” อย่างไรก็ตาม การแก้ไขเพิ่มเติมดังกล่าวก่อให้เกิดความยุ่งยาก ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในประเทศต้นทางและในประเทศไทยยังคงถูกแยกออกจากกันตามกระบวนการสรรหาแรงงานผ่านระบบ MOU ด้วยเหตุนี้ นายจ้างชาวไทยและ บนจ. จึงถูกควบคุมเฉพาะการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมในประเทศไทย ดังนั้นจึงเกิดเป็นความซับซ้อนในการปฏิบัติตามนโยบายการไม่มีค่าธรรมเนียมการสรรหางานข้ามพรมแดนที่ไม่ได้พิจารณาถึงการละเมิดที่อาจเกิดขึ้นกับบริษัทจัดหางานและเขตอำนาจทางกฎหมายของประเทศอื่น ปัจจุบันยังคงมีนายจ้างชาวไทย SMEs และสถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่กว่านั้นปฏิบัติตามตามการแก้ไขกฎหมายของรัฐบาลไทยไม่รับภาระค่าใช้จ่ายสำหรับหนังสือเดินทาง และในบางกรณี ยังรวมถึงค่าใช้จ่ายในการตรวจสุขภาพ วิชาและใบอนุญาตทำงานไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมผ่านคนกลางสรรหาแรงงานในประเทศไทย และ/หรือประเทศต้นทาง ในขณะที่เดียวกันก็ยังมีนายจ้างชาวไทยและ บนจ. ที่ยังคงพยายามลดภาระค่าใช้จ่ายของแรงงานข้ามชาติต่อไป โดยรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในประเทศไทยและค่าใช้จ่ายบางประการที่เกิดขึ้นในประเทศต้นทาง หากเป็นไปได้ในอนาคตอันใกล้ เป้าหมายของโครงการนี้คือการโน้มน้าวให้นายจ้างชาวไทยและ บนจ. รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานที่เกิดขึ้นในประเทศไทยทั้งหมด

¹⁵ BSCI. *Guidance Document: Responsible recruitment Guidelines for BSCI Participants*. September 2017.

¹⁶ IOM, et al. *Eliminating Recruitment and Employment Fees Charged to Workers in Supply Chains*; November 2017.

3.1.6 การลงนามในสัญญาแรงงานข้ามชาติในประเทศต้นทาง (ขั้นตอนที่ 5 ของรูปที่ 1 ตารางที่ 1 ในเอกสารแนบ 2)

กิจกรรม: ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยถือเป็นบุคคลแรกที่รวบรวมรายชื่อแรงงานที่ได้รับการอนุมัติแล้ว เมื่อมาถึงประเทศต้นทาง ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยจะเป็นตัวแทนของนายจ้าง และลงนามในสัญญาการจ้างงานกับแรงงานที่ได้รับการคัดเลือกต่อหน้าเจ้าพนักงานของกระทรวงแรงงาน แบบฟอร์มสองภาษาที่ได้มาตรฐานสามารถนำมาใช้ในสัญญาเหล่านี้ได้ เมื่อลงนามแล้วจะต้องนำส่งหนังสือเดินทาง ภาพถ่าย แบบคำร้องขอวีซ่า และใบอนุญาตทำงานไปยังหน่วยงานของประเทศต้นทางเพื่อทำการตรวจสอบและอนุมัติ

ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น - ระดับกลาง: ช่องทางการสื่อสารและเครือข่ายของ บ.จ. กับคู่ค้าของผู้สรรหาแรงงานในประเทศต้นทางมีความแตกต่างกัน บ.จ. สามารถตรวจสอบความน่าเชื่อถือของคู่ค้าได้ผ่านทางรายชื่อ/บัญชีดำของกรมการจัดหางาน เครือข่ายถือเป็นช่องทางที่มีประโยชน์ เช่น สมาคมผู้สรรหาแรงงานในประเทศต้นทางและในประเทศไทยที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความสามารถและชื่อเสียงของสมาชิก หรือให้การสนับสนุนข้ามพรมแดน ในที่นี้ ความเสี่ยงทางสังคมจะเกี่ยวข้องกับข้อกำหนดและเงื่อนไขข้อนสัญญาการจ้างงาน โดยสะท้อนถึงลักษณะการให้สัญญาหรือคำอธิบายที่ให้กับแรงงาน ซึ่งในกรณีที่แรงงานมีปัญหาด้านการรู้หนังสือ จำเป็นต้องมีวิธีการตีความเนื้อหาที่ชัดเจนถูกต้อง ทั้งนี้แม้ว่าแรงงานจะไม่มีปัญหาด้านการรู้หนังสือ ก็ควรมีการประเมินความเข้าใจของแรงงานต่อข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาการจ้างงานไว้ด้วย

ข้อท้าทาย: ความล่าช้าที่อาจเกิดขึ้นจากการสื่อสารข้ามพรมแดนและการมีส่วนเกี่ยวข้องกับหน่วยงานหลายแห่งอาจส่งผลกระทบต่อระยะเวลา ความคลาดเคลื่อนระหว่างสิ่งที่คู่ค้าของผู้สรรหาแรงงานได้ให้สัญญาไว้กับแรงงาน และสิ่งที่นายจ้างเห็นพ้องด้วย จะต้องได้รับการจัดการก่อนการลงนามในสัญญา การแปลที่ถูกต้องเป็นสิ่งจำเป็น และต้องวางแผนการดำเนินการไว้ในกรณีที่มีความคลาดเคลื่อนในข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงาน/ค่าธรรมเนียมนำด้วย

ระยะเวลา: 1-2 วันในหน่วยงานรัฐของประเทศต้นทาง ไม่รวมเวลาที่ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยใช้ในการเดินทาง

แนวทางการปฏิบัติที่แนะนำ: ก) ก่อนเดินทางถึงประเทศต้นทาง ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าข้อกำหนดและเงื่อนไขในสัญญาแบบสองภาษาหรือสามภาษาที่จะถูกลงนามนั้นมีมาตรฐานเป็นทางการ ทั้งยังสอดคล้องกับข้อกำหนดและเงื่อนไขตามที่นายจ้างเห็นพ้องด้วย ข) ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยควรพบกับคู่ค้า เพื่อตรวจสอบข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาว่าสอดคล้องกับที่ได้แจ้งต่อแรงงานและเห็นชอบโดยแรงงาน ค) ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยจะให้ภาพถ่ายและรายละเอียดของสถานที่ทำงาน รวมทั้งความเสี่ยงของการทำงานที่อาจเกิดขึ้น ตลอดจนภาพถ่ายและรายละเอียดของที่พักอาศัยแบบต่าง ๆ แก่คู่ค้าของตน เพื่อสร้างความมั่นใจถึงสุขอนามัยและความปลอดภัยของสถานที่ทำงานและที่พัก ง) คู่ค้าของผู้สรรหาแรงงานจะต้องให้คำอธิบายที่ถูกต้องต่อแรงงานที่ได้รับการคัดเลือก เกี่ยวกับข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาการจ้างงาน

ลักษณะงาน รวมทั้งความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น เงื่อนไขของสถานที่ทำงาน และที่พักรักษาภัยแบบต่าง ๆ จ) จำเป็นต้องจัดล่ามแปลภาษาไว้สำหรับแรงงานมีปัญหาด้านการรู้หนังสือ และแม้ว่าแรงงานจะไม่มีปัญหาด้านการรู้หนังสือหรือการแปลความในแบบฟอร์มที่จัดทำเป็นหลายภาษา แต่แรงงานก็ควรได้มีเวลาอ่านและสอบถามเกี่ยวกับสัญญาการทำงาน ฉ) ดำเนินการลงนาม จ่ายค่าธรรมเนียมทั้งหมด และรับใบเสร็จรับเงิน และ ช) คู่ค้าของผู้สรรหาแรงงานสร้างความมั่นใจแก่ผู้สรรหาแรงงานและแรงงานข้ามชาติว่าจะได้รับสำเนาสัญญาการทำงาน MOU ที่ลงนามแล้ว อ้างอิงแนวทางการสรรหาแรงงานภายใต้ข้อ 3จ.1-2 และ 3จ.4

3.1.7 รายชื่อแรงงานฉบับสุดท้ายที่ได้รับการอนุมัติ (ขั้นตอนที่ 6, 7 และ 8 ของรูปที่ 1 และตารางที่ 1 ใน เอกสารแนบ 2)

กิจกรรม: หน่วยงานรัฐในประเทศต้นทางตรวจสอบ และอนุมัติเอกสารของแรงงาน จัดทำรายชื่อแรงงาน จากนั้นจึงส่งรายชื่อแรงงานที่ได้รับการอนุมัติแล้วไปยังเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานคู่สัญญาในประเทศไทย กรมการจัดหางานของไทยจะแจ้งต่อสำนักงานจัดหางานจังหวัดว่าได้ขอให้ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยจ่ายค่าธรรมเนียมการขอใบอนุญาตทำงานล่วงหน้าสำหรับแรงงานข้ามชาติที่มีรายชื่อปรากฏอยู่ในเอกสารรายชื่อของแรงงานที่ได้รับการอนุมัติแล้วจะถูกส่งกลับไปยังสถานทูตของประเทศต้นทาง สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองของทั้งสองประเทศจะได้รับแจ้งวันที่แรงงานออกเดินทางและวันที่เดินทางมาถึง สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองของประเทศไทยจะออกใบอนุญาตให้แรงงานเดินทางเข้าประเทศไทยได้

ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น - ระดับกลาง: แม้ว่าขั้นตอนส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับการบริหาร แต่การที่หน่วยงานรัฐหลายแห่งทั้งจากประเทศปลายทางและประเทศต้นทางเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง ก็มีแนวโน้มที่จะสร้างความสับสนในการส่งข้อมูลเกี่ยวกับวันที่แรงงานออกเดินทางและวันที่เดินทางมาถึง จากหน่วยงานรัฐเหล่านั้นไปยังผู้สรรหาแรงงานชาวไทยและนายจ้างได้ นอกจากนี้ ขั้นตอนอย่างเป็นทางการในการจ่ายค่าธรรมเนียมสำหรับการอนุมัติและอนุญาตให้แรงงานเดินทางเข้าประเทศได้ของประเทศต้นทางแต่ละประเทศจะต้องมีความชัดเจนมากขึ้น เช่น ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานและวีซ่าจะจ่ายที่สถานทูตไทยในกัมพูชา แต่สำหรับแรงงานเมียนมา จะต้องจ่ายล่วงหน้าหรือจ่ายในประเทศไทย

ข้อท้าทาย: ความล่าช้าที่อาจเกิดขึ้นจากการสื่อสารข้ามพรมแดนและการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องของหน่วยงานหลายแห่ง การจ่ายค่าธรรมเนียมที่สูงขึ้นเพื่อเร่งรัดกระบวนการ รายชื่อแรงงานไม่ตรงกัน และอาจมีการเปลี่ยนตัวแรงงานหรือสัญญา

ระยะเวลา: ขั้นตอนที่ 6, 5 วัน; ขั้นตอนที่ 7, 14 วัน; ขั้นตอนที่ 8 16 วัน = รวม 35 วัน (4-5 วันในประเทศไทย)

แนวทางการปฏิบัติที่แนะนำ: ก) ตรวจสอบรายชื่อแรงงานที่ได้รับการอนุมัติเทียบกับรายชื่อแรงงานที่ได้รับการอนุมัติก่อนหน้านี้และสำเนาสัญญาที่ลงนามแล้ว ในกรณีที่พบว่ารายชื่อไม่ตรงกัน ให้ติดต่อขอคำชี้แจงจาก

คู่ค้าของผู้สรรหาแรงงาน ข) กรอกแบบฟอร์มขอใบอนุญาตทำงานและจ่ายค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานล่วงหน้าสำหรับแรงงานข้ามชาติ ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด และ ค) แจ้งนายจ้างเกี่ยวกับรายละเอียดการเดินทาง พร้อมวันที่ออกเดินทาง/มาถึง จุดแวะพัก รวมทั้งข้อมูลที่มีอยู่ทั้งหมดเกี่ยวกับแรงงาน

3.1.8 การออกเดินทางจากประเทศต้นทาง (ขั้นตอนที่ 9 ของรูปที่ 1 และตารางที่ 1 ใน เอกสารแนบ 2)

กิจกรรม: แรงงานข้ามชาติที่ได้รับการอนุมัติรายชื่อแล้ว จะได้รับแจ้งจากคู่ค้าของผู้สรรหาแรงงานในประเทศต้นทางเกี่ยวกับวันเดินทางจากศูนย์ชายแดนในประเทศต้นทางและวันที่เดินทางถึงศูนย์ชายแดนในประเทศปลายทาง แรงงานจะเดินทางจากบ้าน/หมู่บ้านไปยังศูนย์ชายแดนในประเทศต้นทางเพื่อจัดทำบัตรสมาร์ตการ์ดให้แล้วเสร็จก่อนการออกเดินทางมายังประเทศไทย

ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น - ระดับสูง: มีรายงานผ่านสื่อเกี่ยวกับการค้ามนุษย์และการละเมิดสิทธิของแรงงานอย่างร้ายแรงเกิดขึ้นหลายกรณี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกระบวนการสรรหาแรงงาน ปัญหาดังกล่าวของขั้นตอนนี้ประกอบด้วย การเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องของคนกลางจำนวนมาก รวมทั้งการเดินทางอันยาวนานจากหมู่บ้านห่างไกลไปยังบริเวณชายแดน

ข้อท้าทาย: คู่ค้าของผู้สรรหาแรงงานหรือผู้รับเหมาช่วงที่รับหน้าที่เตรียมการในส่วนนี้ขาดประสบการณ์หรือความรู้เรื่องความเสี่ยงในระหว่างการเดินทางของแรงงานข้ามชาติ และความเสี่ยงด้านชื่อเสียงที่เกี่ยวข้องกับผู้รับเหมาช่วง ซึ่งคู่ค้าของผู้สรรหาแรงงานไม่ได้ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน รวมทั้งไม่มีการเปิดเผยตัวตนและประวัติการทำงานต่อผู้สรรหาแรงงานชาวไทยและนายจ้าง หากไม่มีการเตรียมการที่เพียงพอ ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยและนายจ้างอาจไม่สามารถติดตามแผนการเดินทางและเส้นทางการโยกย้ายของแรงงานได้ หรือไม่มีช่องทางการร้องทุกข์ หรือเป็นช่องทางที่ไม่มีประสิทธิภาพ

ระยะเวลา: 2-3 วันจากศูนย์ชายแดนในประเทศต้นทางถึงศูนย์ชายแดนในประเทศปลายทาง

แนวทางการปฏิบัติที่แนะนำ: ก) ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยประสานความร่วมมือกับคู่ค้าของตนในการแจ้งรายละเอียดต่อแรงงานข้ามชาติ และตรวจสอบกับหน่วยงานรัฐเพื่อให้แน่ใจว่าเอกสารที่ส่งไปนั้นตรงกับวันที่จริง ข) กิจกรรมก่อนการเดินทาง เช่น การเดินทางจากศูนย์หมู่บ้านไปชายแดนในประเทศต้นทางและเดินทางจากจุดนั้นมายังศูนย์ชายแดนในประเทศไทย ได้ถูกจัดเตรียมโดยผู้สรรหาแรงงานชาวไทยและคู่ค้าในประเทศต้นทาง โดยนายจ้างจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในส่วนนี้หากเป็นไปได้ ค) คู่ค้าของผู้สรรหาแรงงานแจ้งต่อผู้สรรหาแรงงานชาวไทยถึงผู้ให้บริการขนส่งที่เลือกใช้และให้ข้อมูลการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน ในฐานะที่เป็นกิจกรรมประเมินความเสี่ยงที่จัดทำขึ้นเพื่อสร้างความมั่นใจถึงความน่าเชื่อถือ ความซื่อสัตย์และความสามารถของผู้รับเหมาช่วงในการขนส่งแรงงานอย่างปลอดภัย ซึ่งข้อมูลส่วนนี้อาจน้อยจะต้องมีใบอนุญาตขับขี่รถยนต์และใบจดทะเบียนยานพาหนะ สภาพรถ ลักษณะของคนขับรถ และประวัติของผู้ประกอบการขนส่ง ง) คู่ค้าแจ้งต่อผู้สรรหาแรงงานชาวไทยและนายจ้างให้ทราบล่วงหน้า เกี่ยวกับรายละเอียด

การเดินทางที่จัดเตรียมและวางแผนไว้ ในลักษณะที่เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งระบุจุดแวะพัก หรือเปลี่ยนยานพาหนะสำหรับก่อนออกเดินทาง การข้ามพรมแดน ตลอดจนการขออนุมัติการเดินทาง จ) ในกรณี que ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยและนายจ้างพิจารณาว่าการจัดเตรียมดังกล่าวไม่สามารถยอมรับได้ ให้คู่ค้าของผู้สรรหาแรงงานหาทางเลือกการเดินทางที่ปลอดภัย สะดวกสบาย และถ้าจำเป็นให้จัดเตรียมที่พักระหว่างการเดินทางที่เคารพต่อสิทธิของแรงงานตลอดการเดินทางและให้แรงงานได้พักผ่อนอย่างเพียงพอ ฉ) ต้องคำนึงถึงแรงงานผู้หญิงที่อาจต้องใช้สิ่งอำนวยความสะดวกบางอย่าง ต้องให้ความคุ้มครอง และความปลอดภัยตลอดการเดินทาง และถ้าจำเป็นให้จัดเตรียมที่พักระหว่างการเดินทางที่ปกป้องแรงงานผู้หญิงจากความรุนแรงใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นหรือไม่อยู่ในสภาพที่อาจทำให้แรงงานผู้หญิงถูกล่วงละเมิดทางกาย และจิตใจ ช) คู่ค้าของผู้สรรหาแรงงานต้องแน่ใจว่าการจัดเตรียมการเดินทางทั้งหมดได้รับการบันทึกไว้ และให้รายละเอียดการเดินทางที่สามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งรายละเอียดการติดต่อแก่ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยและนายจ้าง ซ) ให้ข้อมูลสำหรับกรณีฉุกเฉินหรือช่องทางการร้องทุกข์สำหรับแรงงานระหว่างการเดินทาง รวมทั้งการทำประกันการเดินทาง

3.1.9 การเดินทางถึงศูนย์ชายแดน ณ ประเทศปลายทาง (ขั้นตอนที่ 10 ของรูปที่ 1 และตารางที่ 1 ในเอกสารแนบ 2)

กิจกรรม: แรงงานข้ามชาติซึ่งอยู่ในรายชื่อที่ได้รับการอนุมัติเดินทางมาถึงศูนย์ชายแดนปลายทางในประเทศไทย ตัวแทนของผู้สรรหาแรงงานชาวไทยจะไปรอรับแรงงานข้ามชาติและให้คำแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการออกวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน ในวันเดียวกัน ตัวแทนของผู้สรรหาแรงงานชาวไทยจะจัดการเรื่องการตรวจสอบสุขภาพและการปฐมพยาบาลสำหรับแรงงานข้ามชาติ

ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น - ระดับกลาง: แม้ว่าขั้นตอนนี้จะมีความตรงไปตรงมา แต่การจ่ายค่าธรรมเนียมพิเศษหรือค่าธรรมเนียมเพิ่มเติมเพื่อให้การออกวีซ่าและใบอนุญาตทำงานรวดเร็วขึ้น ถือเป็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นเป็นปกติ การตรวจสอบสุขภาพอาจมีความเสี่ยงด้านการตรวจโดยไม่คำนึงถึงความอ่อนไหวทางด้านเพศสำหรับแรงงานผู้หญิง ส่วนความเสี่ยงในการปฐมพยาบาลแรงงานนั้น คือความครบถ้วนของข้อมูลที่ได้รับเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิแรงงาน

ข้อท้าทาย: สัญญาระหว่างนายจ้างและผู้สรรหาแรงงานชาวไทยอาจไม่ครอบคลุมถึงการจ่ายค่าธรรมเนียมสำหรับใบอนุญาตทำงาน วีซ่า และการตรวจสอบสุขภาพ สืบเนื่องจาก พรก. ต่างดาว พ.ศ. 2560 แก้ไขเพิ่มเติม ปี พ.ศ. 2561 ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยอาจพยายามลดค่าใช้จ่ายเรื่องการเดินทางและการแวะพักระหว่างทาง อาจทำให้การเดินทางนั้นไม่ปลอดภัย และไม่ถูกสุขอนามัย ซึ่งเป็นการไม่เคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงการไม่ให้แรงงานพักผ่อนอย่างเพียงพอด้วย แรงงานยังอาจไม่สามารถเข้าถึงช่องทางการร้องทุกข์ที่รักษาความลับ หรือไม่ได้เป็นช่องทางที่มีประสิทธิภาพที่สามารถเข้าถึงนายจ้างหรือเครือข่ายที่สามารถให้ความช่วยเหลือได้โดยตรง

ระยะเวลา: 2-3 วันจากศูนย์ชายแดนในประเทศไทยไปยังโรงงานของนายจ้าง

แนวทางการปฏิบัติที่แนะนำ: ก) ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยเดินทางไปยังศูนย์แรกรับชายแดนเพื่อจัดการกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ นำเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดซึ่งสามารถใช้ในการตรวจสอบหมายเลขและข้อมูลประจำตัวที่ถูกต้องของแรงงานซึ่งอยู่ในรายชื่อที่ได้รับการอนุมัติ ข) นายจ้างจ่ายค่าธรรมเนียมทั้งหมดเกี่ยวกับการออกวีซ่า ใบอนุญาตทำงานและการตรวจสอบสุขภาพ รวมทั้งค่าธรรมเนียมอื่นใดที่ยังไม่ได้จ่าย ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด โดยจ่ายผ่านผู้สรรหาแรงงานชาวไทยในกรณีที่เป็นแรงงานจากเมียนมา และผ่านผู้สรรหาแรงงานในประเทศต้นทางหากแรงงานมาจากกัมพูชา¹⁷ ค) ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยรับเอกสารการตรวจสอบสุขภาพและนำแรงงานข้ามชาติไปยังสถานที่จัดอบรมปฐมนิเทศน์ ง) ถ้าจำเป็นให้ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยจัดเตรียมการเดินทาง/ที่พักระหว่างการเดินทาง เพื่อไปยังโรงงานของนายจ้าง ตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านต่อบริษัทขนส่งที่เลือกใช้ ยานพาหนะ และคนขับ เพื่อให้แน่ใจถึงความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือและความสามารถในการขนส่งแรงงานไปยังจุดหมายปลายทางได้อย่างปลอดภัย จ) ตัวแทนของผู้สรรหาแรงงานชาวไทยจะตรวจสอบยานพาหนะและจุดบันทึกรายละเอียดระบุตัวตน เช่น บ้ายทะเลเบียร์รถและใบขับขี่ ตรวจสอบรายละเอียดการเดินทางกับคนขับ เพื่อให้แน่ใจว่ามีจุดแวะพักเพียงพอ รวมทั้งมีการจัดหาอาหารและน้ำดื่มสำหรับการเดินทาง ฉ) ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยจะแจ้งให้แรงงานทราบถึงบุคคลและหมายเลขโทรศัพท์สำหรับติดต่อ รวมทั้งรายละเอียดของตัวผู้สรรหาแรงงาน/นายจ้างและพนักงานของนายจ้างที่สามารถสื่อสารในภาษาเดียวกับแรงงานได้ ในกรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉิน การร้องทุกข์ หรือข้อกังวลต่าง ๆ

3.1.10 การมาถึงโรงงาน สัญญาการจ้างงาน การปฐมนิเทศ (ขั้นตอนที่ 11 ของรูปที่ 1 และตาราง 1 ในเอกสารแนบ 2)

กิจกรรม: แรงงานข้ามชาติมาถึงโรงงานของนายจ้าง ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างตรวจสอบเอกสารของแรงงาน จัดเตรียมใบสมัคร การสัมภาษณ์ และจัดการทดสอบหรือการตรวจสอบเพิ่มเติม (อาทิ การตรวจสอบสุขภาพสำหรับผู้ดูแลอาหาร และการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมสำหรับงานบางประเภท) ตามกฎระเบียบที่สถานประกอบการกำหนดไว้ เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดเตรียมสัญญาการจ้างงานระหว่างแรงงานกับสถานประกอบการไว้สำหรับแรงงานแต่ละคน ซึ่งอาจให้แรงงานลงนามในวันเดียวกันหรือไม่ก็ได้ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างหรือทีมระบบการจัดการทางสังคม (SMS) จัดเตรียมการปฐมนิเทศสำหรับแรงงานใหม่ ซึ่งจะให้รายละเอียดเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยด้วย

ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น - ระดับกลาง: ขั้นตอนนี้อาจเป็นขั้นตอนสำคัญสำหรับแรงงานที่รับเข้ามาใหม่ในการปรับตัวเข้ากับนโยบาย กฎระเบียบ และความคาดหวังของนายจ้าง ตลอดจนสิทธิและความรับผิดชอบของตัวเอง ทั้งนี้ คุณสมบัตินี้และประสบการณ์ของฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้าง ประกอบกับความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและกฎระเบียบ อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงว่าด้วยการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

¹⁷ วีซ่าสำหรับแรงงานข้ามชาติกัมพูชาจะออกให้โดยสถานทูตไทยในกรุงพนมเปญ ประเทศกัมพูชา

ของไทยและมาตรฐานสากลต่อการสัมภาษณ์ การสมัครงานอย่างเป็นทางการ และขั้นตอนการลงนามในสัญญาการจ้างงานได้ การตรวจสอบสภาพอาจมีความเสี่ยงด้านการทดสอบโดยไม่คำนึงถึงเพศสภาพสำหรับแรงงานผู้หญิง ความเสี่ยงจากการอบรมปฐมนิเทศส่วนมากเกี่ยวข้องกับเนื้อหาและระยะเวลาที่กำหนดโดยกฎหมายไทย

ข้อท้าทาย: แม้ว่าแรงงานข้ามชาติได้ลงนามในสัญญาการจ้างงาน MOU อย่างเป็นทางการ ณ ประเทศต้นทางของตนแล้ว แต่การมีสัญญาการจ้างงานกับสถานประกอบการไว้ก็ฉบับก็ถือว่ามีความสำคัญ เนื่องจากสามารถใช้ประกอบสัญญา MOU เพื่อให้แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองเพิ่มเติม หรือสร้างความชัดเจนให้กับตัวแรงงาน เช่น สิทธิในการลาคลอด หรือการปฏิบัติตามระเบียบของสถานประกอบการว่าด้วยความประพฤติทางวินัย การทำงานล่วงเวลา หรือการหักค่าแรง เอกสารใด ๆ ที่แนบหรือเพิ่มเติมจากสัญญา MOU จะต้องมีข้อกำหนดที่สอดคล้องกับสัญญา MOU หรือมีข้อกำหนดที่ให้สิทธิประโยชน์มากกว่าที่กำหนดไว้ในสัญญา MOU ทั้งนี้ เพื่อป้องกันการเปลี่ยนสัญญาและให้แน่ใจว่าเป็นไปตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทย ล่ามจะต้องอธิบายถึงสัญญาการจ้างงานและเอกสารประกอบอื่น ๆ หรือสิ่งที่เพิ่มเติมเข้ามาระหว่างการสัมภาษณ์และการอบรมปฐมนิเทศ ส่วนการทดสอบหรือการตรวจสอบเพิ่มเติมจะต้องดำเนินการด้วยความเคารพต่อสิทธิของแรงงาน

ระยะเวลา: ภายใน 2-3 วัน นับจากเดินทางมาถึงโรงงานของนายจ้าง

ก. การตรวจสอบเอกสารแรกรับ ใบสมัคร การสัมภาษณ์

แนวทางการปฏิบัติที่แนะนำ: ก) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างจัดทำบัตรประจำตัวพนักงาน และตั้งแฟ้มสำหรับแรงงานแต่ละคน ข) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลตรวจสอบเอกสารประจำตัวของแรงงานข้ามชาติทุกคน (หนังสือเดินทาง วีซ่า สูติบัตร บัตรประจำตัวประชาชน) เพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานคนนั้นได้ปฏิบัติตามนโยบายของสถานประกอบการและกฎหมายของประเทศไทยว่าด้วยสถานะทางกฎหมายและอายุ ทั้งนี้ สามารถจัดทำสำเนาเอกสารดังกล่าวไว้ได้ แต่เอกสารตัวจริงทั้งหมดจะต้องให้แรงงานข้ามชาติเป็นผู้เก็บไว้ ค) นายจ้างจะต้อง **ไม่** เรียกร้องให้แรงงานจ่ายค่าธรรมเนียมที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานใด ๆ (ค่าสมัคร เงินฝาก เงินค้ำประกัน) ขอคืนเงินค่าใช้จ่าย (ค่าเอกสาร การเดินทาง ที่พักระหว่างการเดินทาง) ทั้งที่เป็นเงินหรือสิ่งอื่นใด หรือเสนอเงินตรองจ่ายหรือเงินกู้ใด ๆ แก่แรงงาน ง) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างจะตรวจสอบหลักฐานด้วยความโปร่งใสและเป็นไปตามข้อกำหนดการสรรหาแรงงานจากประเทศต้นทาง การเตรียมการก่อนการเดินทาง และกระบวนการข้ามพรมแดน พร้อมทั้งตรวจสอบว่าแรงงานไม่ได้จ่ายเงินค่าธรรมเนียมการสรรหาแรงงานใด ๆ รวมถึงการตรวจสอบว่าค่าธรรมเนียมทั้งหมดสำหรับการขอเอกสารทางกฎหมาย การมอบอำนาจ และใบอนุญาตที่ออกให้กับแรงงานนั้น ได้รับการจ่ายอย่างถูกต้องแล้วโดยผู้สรรหาแรงงานและสถานประกอบการ จ) แบบฟอร์มการสมัครงานของสถานประกอบการสำหรับแรงงาน

ที่รับเข้ามาใหม่จะต้องถูกจัดทำเป็นภาษาของแรงงานข้ามชาติ และต้องจัดล่ามอำนวยความสะดวกในการสอบถามหรือตอบคำถาม ณ ในกรณีที่ต้องมีการทดสอบทางการแพทย์ (เช่น สำหรับผู้ดูแลอาหาร) นายจ้างจะเป็นผู้จัดเตรียม จ่ายค่าธรรมเนียม อธิบายถึงความจำเป็นในการทดสอบ และตรวจสอบให้แน่ใจว่าการทดสอบนั้นไม่มีการเลือกปฏิบัติและการคำนึงถึงความละเอียดอ่อนทางเพศสภาพ (ข) ในกรณีที่กำหนดให้ตรวจสอบข้อมูลบุคคลเพิ่มเติม (เช่น ประวัติอาชญากรรม) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างจะต้องอธิบายถึงความจำเป็นของการตรวจสอบดังกล่าวและได้รับความยินยอมจากแรงงาน (ข) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างจะสัมภาษณ์แรงงานที่รับเข้ามาใหม่เพื่อระบุถึงสัญญาณหรือข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับ ซึ่งการสัมภาษณ์ควรจัดขึ้นหลังจากที่แรงงานมาถึงและได้พักผ่อนอย่างเพียงพอแล้ว และจัดทำในลักษณะที่ทำให้แรงงานรู้สึกปลอดภัย และไม่มี ความกดดันมากเกินไป การสัมภาษณ์จะดำเนินไปตามนโยบายการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบและการไม่เลือกปฏิบัติ (เช่น จัดในบริเวณที่เอื้อต่อการรักษาความลับ โดยกลุ่มบุคลากรที่มีทั้งชายหญิง ซึ่งได้รับการฝึกฝนเทคนิคการสัมภาษณ์ที่คำนึงถึงความละเอียดอ่อนทางเพศสภาพ) อ้างอิงถึง *แนวทางการสรรหาแรงงาน* ส่วนที่ 3ง.3 และ 3ง.4 ส่วนที่ 3ง.6 และ 3ง.7 ในหัวข้อข้างต้น

ข. สัญญาจ้างงาน/ข้อกำหนดและเงื่อนไข

แนวทางการปฏิบัติที่แนะนำ: ก) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างจะตรวจสอบรายการทั้งหมดที่ปรากฏในสัญญาจ้างงานของกรมการจัดหางานและได้รับการลงนามแล้วในประเทศต้นทาง ว่าต้องไม่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งรายการเหล่านี้ประกอบด้วย ชื่อ นายจ้างและแรงงาน การมอบหมายงาน และค่าจ้าง ระยะเวลาของสัญญาและสถานที่ทำงาน เวลาทำงาน วันหยุดและการลาหยุด การทำงานล่วงเวลา อาหาร ที่พัก การรักษาพยาบาล การเดินทางและการขนส่ง การยกเลิกสัญญา การส่งตัวกลับในกรณีที่เกิดภัยธรรมชาติ/สถานการณ์วิกฤต ข) ในกรณีที่สถานประกอบการมีการจัดทำสัญญาจ้างงานแยกต่างหาก ให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างตรวจสอบให้แน่ใจว่าได้รวมเอาข้อกำหนดและเงื่อนไขที่บังคับในสัญญา MOU ของกรมการจัดหางานไว้ในสัญญาจ้างที่จัดทำโดยสถานประกอบการด้วย อาทิ ระยะเวลาของสัญญา สถานที่ทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทนผลตอบแทนหลังการจ้างงาน ค) หากใช้สัญญาจ้างงานของสถานประกอบการ จะต้องมียกข้อกำหนดและเงื่อนไขที่ปรับปรุงตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทยล่าสุด รวมทั้งกฎระเบียบของสถานประกอบการ เช่น บทบัญญัติเกี่ยวกับการคลอดบุตร การลาหยุดประเภทอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการลาพักผ่อนประจำปี การหักเงินโดยชอบ/มิชอบด้วยกฎหมาย และผลประโยชน์อื่น ๆ ของแรงงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในสัญญา MOU อย่างเป็นทางการของกรมการจัดหางาน ง) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างจะอธิบายถึงนโยบายของสถานประกอบการว่าด้วยข้อกำหนดที่ระบุไว้ในสัญญา MOU อย่างเป็นทางการของกรมการจัดหางานซึ่งสามารถเจรจาต่อรองได้ เช่น ที่พัก อาหาร การเดินทางไปและกลับจากที่ทำงาน เงินทดรองจ่ายหรือเงินกู้ในกรณีที่แรงงานข้ามชาติร้องขอ จ) จะต้องอธิบายถึง

ข้อกำหนดและเงื่อนไขทั้งหมดในสัญญาการจ้างงานของสถานประกอบการ และที่อ้างอิงถึงกฎระเบียบของสถานประกอบการ แก่แรงงานข้ามชาติก่อนที่จะลงนามในสัญญา โดยการให้ความช่วยเหลือของล่ามในกรณีที่แรงงานมีปัญหาด้านการรู้หนังสือ ฉ) สัญญาการจ้างงานของสถานประกอบการจะได้รับการจัดทำเป็นอย่างน้อย 2 ภาษาเพื่อให้ทั้งแรงงานและนายจ้างสามารถเข้าใจได้ โดยอาจจัดทำไว้ในเอกสารฉบับเดียวกันหรือแยกจัดทำเป็น 2 ชุด ช) หากเป็นไปได้ ให้มีการตรวจสอบและรับรองความถูกต้องของการแปลก่อนการลงนาม ซ) จัดเตรียมเอกสารต้นฉบับที่เหมือนกันจำนวน 2 ชุด หรือ 3 ชุดในกรณีที่กรมการจัดหางานของไทยกำหนดให้ต้องนำส่งเอกสารต้นฉบับแก่ทางกรมฯ ด้วย ฉ) นายจ้างและแรงงานข้ามชาติต่างเก็บเอกสารสัญญาการจ้างงานของสถานประกอบการที่ลงนามแล้วไว้ฝ่ายละ 1 ฉบับ ญ) สัญญาการจ้างงานของสถานประกอบการจะเหมือนกับสัญญา MOU อย่างเป็นทางการของกรมการจัดหางาน ตรงที่มีอายุ 2 ปีและสามารถต่ออายุได้อีก 2 ปี หลังจากครบ 4 ปีแล้ว บางประเทศถูกกำหนดให้พักเป็นเวลา 3 ปีก่อนที่จะสมัครเข้าระบบ MOU อีกครั้ง ซึ่งเป็นระเบียบที่จำเป็นต้องปฏิบัติตาม ก) หากแรงงานข้ามชาติลาหยุดงานหรือหายตัวไป ก่อนที่สัญญาการจ้างงานจะหมดอายุลง ให้นายจ้างปฏิบัติตามระเบียบของกรมการจัดหางานของไทย ว่าด้วยแบบฟอร์มและระยะเวลาการรายงาน นายจ้างยังสามารถเจรจาต่อรองข้อกำหนด เงื่อนไข หรือการค้ำประกันใด ๆ จากผู้สรรหาแรงงานชาวไทยเกี่ยวกับแรงงานทดแทนไว้ได้ก่อนเช่นกัน ก) หลังจากครบกำหนดสัญญาการจ้างงาน หากแรงงานต้องการเดินทางกลับประเทศต้นทาง ให้นายจ้างจัดเตรียมและดูแลเรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับของแรงงาน หากแรงงานข้ามชาติ ต้องการต่อสัญญา ให้นายจ้างพิจารณาคำร้องของแรงงานต่อไป สัญญาการจ้างงานและเงื่อนไขการทำงานได้อธิบายไว้ในส่วนที่ 3จ. ของ *แนวทางการสรรหาแรงงาน*

ค. การปฐมนิเทศและการอบรมเฉพาะก่อนเริ่มงาน

แนวทางการปฏิบัติที่แนะนำ: ก) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างจะร้องขอรายงานที่เกี่ยวกับการอบรม ณ ศูนย์แรกรับชายแดน และ/หรือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการอบรม จากผู้สรรหาแรงงานชาวไทย ข) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างจะจัดการอบรมปฐมนิเทศสำหรับแรงงานที่รับเข้ามาใหม่ ก่อนเริ่มงาน ซึ่งรวมถึงหัวข้อบังคับต่าง ๆ อาทิ ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน และสิทธิแรงงาน รายละเอียดการทำงาน ความรับผิดชอบ สถานที่ทำงาน ข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงาน และกฎระเบียบของสถานประกอบการ โดยสถานประกอบการด้านอาหารจะต้องรวมเอาประเด็นสุขอนามัยส่วนบุคคลและสถานที่ทำงานเอาไว้ด้วย และยังสามารถนำประเด็นการบูรณาความเข้ากันได้ของสถานที่ทำงานและชุมชนที่อาจไม่ได้รวมอยู่ในการอบรม ณ ศูนย์ชายแดน ไว้ในการอบรมปฐมนิเทศได้ด้วย ซึ่งการอบรมนี้ควรใช้เวลาไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมงหรือมากกว่านั้นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบัน ค) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างจะจัดการอบรมอาชีวอนามัยและความปลอดภัยสำหรับแรงงานที่รับเข้ามาใหม่ก่อนการเริ่มงาน ซึ่งรวมถึง

ข้อบังคับต่าง ๆ อาทิ อันตรายที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน การบาดเจ็บ หรือเหตุฉุกเฉิน การปฐมพยาบาล การควบคุมเพลิงไหม้ การอพยพ และหัวข้ออื่น ๆ ที่กำหนดให้เป็นหัวข้อบังคับตามกฎหมาย อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของไทย การอบรมนี้ควรใช้เวลาไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมงหรือมากกว่านั้น ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายของประเทศไทยในปัจจุบัน โดยไม่ตั้งข้อจำกัดด้านเพศสภาพและตำแหน่งงานของแรงงาน ง) การอบรมเฉพาะสำหรับแรงงานที่ปฏิบัติงานซึ่งมีความเสี่ยงสูง เช่น การทำงานกับเครื่องจักร จะต้องจัดขึ้นโดยเร็วที่สุดหลังจากจัดการอบรมอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเบื้องต้นให้กับแรงงานทุกคนแล้ว จ) นายจ้างจะจัดการอบรมทั้งหมดข้างต้นโดยไม่มีค่าใช้จ่าย รวมทั้งจัดสรรอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงาน โดยไม่มีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมหรือหักจากค่าจ้างของแรงงาน รายละเอียดส่วนนี้อธิบายไว้ในส่วน 3 ของ *แนวทางการสรรหาแรงงาน*

ง. ที่พัก อาหารและการเดินทางของแรงงานข้ามชาติ

แนวทางการปฏิบัติที่แนะนำ: ก) นายจ้างอาจจัดที่พัก อาหาร และ/หรือการเดินทางระหว่างที่พักและสถานที่ทำงานให้กับแรงงานหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับข้อตกลงของทั้งสองฝ่ายดังที่ระบุในสัญญาจ้างงาน ข) ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดก็ตาม สัญญาควรบันทึกข้อกำหนดและเงื่อนไขที่ตกลงกันอย่างแท้จริงไว้ ค) ในกรณีที่ต้องจัดสรรที่พัก อาหาร และการเดินทางให้กับแรงงาน นายจ้างจะต้องไม่หักค่าจ้างของแรงงาน และแรงงานต้องเห็นพ้องกับขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง อาทิ การรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในสิ่งอำนวยความสะดวก การเดินทางไปยังจุดรับ-ส่ง ด้วยตนเอง เป็นต้น ซึ่งเป็นการจัดสรรโดยปราศจากการบังคับหรือแรงกดดัน ง) ในกรณีที่ **ไม่มี** การจัดสรรที่พัก อาหารและการเดินทางให้กับแรงงาน นายจ้างสามารถอำนวยความสะดวกหรือเสนอทางเลือกสำหรับแรงงาน บนข้อตกลงที่ว่าแรงงานมีสิทธิที่จะปฏิเสธข้อเสนอดังกล่าวโดยไม่ถูกลงโทษ หากผู้จัดการหรือพนักงานของนายจ้างเป็นเจ้าของที่พัก อาหาร หรือรถขนส่ง ที่เสนอให้กับแรงงาน ควรมีราคาเท่ากับมาตรฐานตลาด และไม่มีคิดค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมจนทำให้มีราคาสูงเกินจริง จ) แรงงานต้องมีเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย ทั้งการเลือกที่พักและวิธีการเดินทาง ไม่ว่าจะได้รับการสนับสนุนจากนายจ้างหรือไม่ก็ตาม

จ. ข้อตกลงของนายจ้างกับผู้สรรหาแรงงานชาวไทย

แนวทางการปฏิบัติที่แนะนำ: ก) ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยจะรวบรวมและให้สำเนาใบอนุญาตของคู่ค้าและผู้รับเหมาช่วงของตนแก่นายจ้าง โดยผู้สรรหาแรงงานชาวไทยและคู่ค้าเป็นผู้ยื่นและรับเอกสารทางราชการ คู่ค้าของผู้สรรหาแรงงานจะเป็นผู้สื่อสารกับแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งการอบรมหรือการให้ข้อมูลใด ๆ ที่จัดขึ้นก่อนการเดินทาง เอกสารทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องพิสูจน์ความถูกต้องในสถานะทางกฎหมายและการระบุตัวตน ได้แก่ หนังสือเดินทาง ทะเบียนบ้าน บัตรประจำตัวประชาชน เอกสารเปลี่ยนชื่อ เป็นต้น ข) ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยจะรวบรวมและให้ใบเสร็จรับเงินทั้งหมดแก่นายจ้าง ซึ่งเป็นค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการรับ การสมัคร และการออกเอกสารของแรงงานข้ามชาติ การเดินทางจากจุดต่างๆ

และที่פק ตลอดจนการจัดสรรอื่น ๆ (อาทิ อาหาร และ/หรือน้ำดื่ม) จากศูนย์ชายแดนในประเทศต้นทางไปยังศูนย์ชายแดนในประเทศไทย ใบเสร็จและหลักฐานการจ่ายค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายแรกรับ ณ ศูนย์ชายแดนในประเทศไทยไปยังสถานที่ทำงานของนายจ้าง ทั้งนี้ จะต้องมีรายการบัญชีที่โปร่งใสและสอดคล้องกับสัญญาที่ทำไว้กับนายจ้าง หากไม่สอดคล้อง ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยจะต้องอธิบายและเจรจากับนายจ้างถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

3.2. ขั้นตอนของกระบวนการและความเสี่ยงด้านแรงงานที่อาจเกิดขึ้นสำหรับการสรรหาแรงงานภายในประเทศ (NV)

ใน เอกสารแนบ 2 รูปที่ 2 ได้อธิบายผังกระบวนการสรรหาแรงงานโดยตรง/ตามระบบพิสูจน์สัญชาติ (NV) ในขณะที่ เอกสารแนบ 2 ตารางที่ 2 แสดงถึงกิจกรรมทั่วไป ระยะเวลา ค่าธรรมเนียม และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในแต่ละขั้นตอน ส่วนแนวทางการปฏิบัติที่แนะนำจากกระบวนการดังกล่าวนี้ ให้อธิบายใน แนวทางการสรรหาแรงงาน เพื่อบริหารจัดการกับความเสี่ยงที่ระบุไว้

3.2.1 ขั้นตอนเบื้องต้น 1 และ 2 – นายจ้าง/สถานประกอบการ

กิจกรรม: ทางเลือกการสรรหาแรงงานในประเทศจัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือแรงงานถูกกฎหมายที่ทำงานในประเทศไทยอยู่แล้ว แต่จำเป็นต้องต่ออายุเอกสารพิสูจน์สัญชาติของตน หรือแรงงานในระบบ NV ที่กำลังเปลี่ยนนายจ้าง ด้วยเหตุนี้ การใช้ผู้สรรหาแรงงานจึงถูกจำกัดอยู่เฉพาะนายหน้าจัดหาแรงงานชาวไทยหรือ บนจ. (ทั้งที่เป็นรายบุคคล แต่บางครั้งก็มาในรูปแบบของสถานประกอบการ) กิจกรรมข้ามพรมแดนในขั้นตอนนี้มีไม่มากนัก อย่างไรก็ตาม ตามที่อธิบายไว้ในส่วนที่เกี่ยวกับ MOU ว่า นายจ้างจำเป็นต้องแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติและประสบการณ์จากฝ่ายทรัพยากรบุคคล และจะยิ่งดีถ้าบุคคลดังกล่าวมาจากทีมระบบการจัดการทางสังคม (SMS) ในการจัดการเอกสาร กระบวนการ และการตัดสินใจ บุคลากรจากทีม SMS ที่ได้รับการแต่งตั้งจะทบทวนนโยบายและวิธีปฏิบัติหลักของสถานประกอบการ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิแรงงาน กฎหมายในปัจจุบันว่าด้วยแรงงาน การประมงและแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจของเจ้าของและผู้ซื้อ ทีม SMS จะประเมินการปฏิบัติงานและระบุความต้องการแรงงานรวมทั้งแรงงานที่ต้องต่ออายุเอกสาร

ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น - ระดับกลาง: ขั้นตอนนี้มีความเสี่ยงในระดับกลางถึงระดับสูง ซึ่งความเสี่ยงระดับกลางจะเกิดขึ้นกับ SMEs ของไทยที่แม้ว่าจะมีขนาดเล็ก แต่ก็มี การติดตั้งระบบการบริหารงานคุณภาพและหรือทีม SMS ซึ่งมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายของประเทศไทยว่าด้วยแรงงาน การประมงและแรงงานข้ามชาติเป็นอย่างดี ขณะที่มีความรู้พอสมควรเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิแรงงาน ตลอดจนมาตรฐานระดับสากล ในกรณีที่เลือกให้ผู้สรรหาแรงงานชาวไทย จำเป็นต้องมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านเพื่อระบุระดับความเสี่ยงและหามาตรการป้องกันล่วงหน้าที่เหมาะสม ซึ่งผู้สรรหาแรงงานในประเทศต้นทางจะไม่เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง

ข้อท้าทาย: หากความท้าทายอยู่ที่ทรัพยากร ควรมอบอำนาจให้กับผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ที่มีคุณสมบัติและประสบการณ์ ดูแนวทางโดยละเอียดที่ส่วน 5ก ของคู่มือนี้ ถ้าเป็นไปได้ให้หลีกเลี่ยงการใช้คนกลางสรรหาแรงงาน เนื่องจากอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านความโปร่งใส การกำกับดูแล การปฏิบัติตาม ความรู้ที่ไม่เพียงพอ การตรวจสอบบันทึก และชื่อเสียง

แนวทางการปฏิบัติที่แนะนำ: ก) คัดเลือกและมอบอำนาจให้กับบุคลากรจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือทีมระบบการจัดการทางสังคม (SMS) เพื่อรับหน้าที่ในการทบทวนกฎหมายของประเทศไทยว่าด้วยแรงงาน การประมงและแรงงานข้ามชาติ นโยบายและวิธีปฏิบัติหลักของสถานประกอบการ โดยมุ่งเน้นที่สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิแรงงาน อนุสัญญาของ ILO และมาตรฐานระดับสากล กฎระเบียบของสถานประกอบการ ข) ปรับนโยบายและวิธีปฏิบัติให้มีความทันสมัยเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายหลักของโครงการ FAIR Fish ตามความจำเป็น ค) ในกรณีที่ใช้ผู้สรรหาแรงงานชาวไทย ให้ทำการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน และการประเมินความเสี่ยงก่อนการคัดเลือก ซึ่งรวมถึงการตรวจสอบใบอนุญาตของผู้สรรหาแรงงาน ประวัติ ชื่อเสียงของผู้สรรหาจากลูกค้ารายอื่น ความรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงทางสังคมและกฎหมายแรงงานของประเทศไทย ง) พัฒนาคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ (COC) ที่สรุปนโยบายหลักซึ่งซับซ้อนและผู้ใช้บริการจากภายนอก ควรเข้าใจและปฏิบัติตาม (อาทิ ผู้สรรหาแรงงาน บริษัทรักษาความปลอดภัย บริการการเดินทาง และการทำความสะอาด) รวมทั้งอธิบายเหตุผลและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการไม่ปฏิบัติตาม จ) ให้ผู้ให้บริการที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการสรรหาแรงงานลงนามในคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ ก่อนการทำสัญญา ซึ่งแนะนำให้จัดทำสัญญาการบริการเป็นลายลักษณ์อักษร ฉ) ตรวจสอบประกาศจากรัฐบาลว่าด้วยระยะเวลาการเปิดและให้บริการของศูนย์บริการเบ็ดเสร็จสำหรับแรงงาน NV

3.2.2 การประกาศรับสมัครงาน/ผู้สรรหาแรงงาน (ทางเลือก) (ขั้นตอนที่ 1 ของ รูปที่ 2 และ ตารางที่ 2 ใน เอกสารแนบ 2)

กิจกรรม: นายจ้างจัดทำประกาศรับสมัครงาน/รายละเอียดของงานและสื่อสารโดยตรงหรือผ่านผู้สรรหาแรงงานชาวไทย ในกรณีที่ผู้สรรหาแรงงาน ให้คัดเลือกผู้สรรหาแรงงานหลังจากกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านสิ้นสุดลงแล้ว กระบวนการดังกล่าวเป็นหนึ่งในข้อที่แนะนำให้ปฏิบัติตามดังระบุไว้ใน ตารางที่ 1 และส่วนที่ 5ข ของคู่มือนี้ โดยสามารถนำเครื่องมือการทำแผนผังและการประเมินความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทานที่แนบมากับเอกสารนี้ไปใช้หรือปรับใช้ได้ หลังจากกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านเสร็จสิ้นและได้ข้อสรุปแล้ว นายจ้างควรร้องขอให้ผู้สรรหาแรงงานลงนามในคู่มือจรรยาบรรณของนายจ้างก่อนที่ทั้งสองฝ่ายจะลงนามในสัญญาระหว่างนายจ้างและผู้สรรหาแรงงานร่วมกัน ทั้งนี้ สัญญาจะต้องระบุความรับผิดชอบสำหรับทุกฝ่าย โดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงาน การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเหมาะสม การเคารพต่อสิทธิของแรงงานและการปฏิบัติตามกฎหมาย (อ้างอิงส่วน 5ค และ 5ง ของคู่มือนี้) หลังจากมีความเห็นพ้องกันถึงอำนาจหน้าที่ในทุก ๆ ระดับแล้ว หากมีความจำเป็นนายจ้างจะออกหนังสือมอบอำนาจให้แก่ผู้สรรหาแรงงาน

ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น - ระดับกลาง: คนกลางสรรหาแรงงานอาจมีความเสี่ยงเรื่องความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ การกำกับดูแล การปฏิบัติตาม ความรู้ที่ไม่เพียงพอ ประวัติและชื่อเสียง (ของ นายจ้างและลูกค้า) ดังนั้น การตรวจสอบข้อเท็จจริงของผู้สรรหาแรงงานที่ถูกต้องและถี่ถ้วนถือเป็นสิ่งสำคัญ ในฐานะเป็นฐานข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับเหมาช่วงที่จัดจ้างใด ๆ ในกรณีที่สามารถหลีกเลี่ยงการใช้ผู้สรรหาแรงงาน ได้ ความเสี่ยงก็จะอยู่ในระดับกลาง

ข้อท้าทาย: ผู้สรรหาแรงงานอาจไม่ให้ความสนใจหากมีแรงงานข้ามชาติจำนวนน้อย ซึ่งอัตราส่วนต้นทุนต่อผลประโยชน์อาจไม่เหมาะกับธุรกิจของตน แม้ว่าฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างมีความสามารถในการบริหารจัดการกระบวนการนี้โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้สรรหาแรงงานชาวไทย แต่ข้อท้าทายที่ใหญ่กว่าอยู่ที่ความไม่แน่นอนถึงการกำหนดเวลาเปิดและระยะเวลาให้บริการสำหรับแรงงานข้ามชาติที่อยู่ในภาคส่วนธุรกิจอาหารทะเลของศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ

แนวทางการปฏิบัติที่แนะนำ: ก) เขียนคำบรรยายลักษณะงาน โดยเน้นไปที่คุณสมบัติของผู้สมัคร หลีกเลี่ยงภาษาหรือข้อกำหนดที่อาจเป็นการเลือกปฏิบัติ (เช่น ไม่ระบุข้อกำหนดเรื่องอายุ เพศ เชื้อชาติ) ข) ในทำนองเดียวกัน ประกาศรับสมัครงานก็ควรหลีกเลี่ยงภาษา และข้อกำหนดที่อาจก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติและอคติ ค) ประกาศรับสมัครงานของนายจ้าง ควรระบุให้นายจ้างให้โอกาสแก่แรงงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน หรือใช้ภาษาที่แสดงถึงความตระหนักรู้ทางสังคม รวมทั้งความเท่าเทียมกันของเพศสภาพ ง) การสื่อสารตำแหน่งงานว่างสามารถทำได้โดยการปิดประกาศหน้าโรงงาน ทางปากต่อปาก ทางสื่อสิ่งพิมพ์ หรือทางสื่อออนไลน์ จ) แต่งตั้งบุคคลสำหรับติดต่อเพื่อจัดการและติดตามแรงงานหรือผู้สมัครที่สนใจ ขั้นตอนต่อไปหากมีการใช้ผู้สรรหาแรงงานชาวไทย คือ การตรวจสอบข้อเท็จจริงต่อผู้สรรหาแรงงานชาวไทยอย่างรอบด้าน ฉ) รวบรวมข้อมูลของผู้สรรหาแรงงานชาวไทย อาทิ ใบจดทะเบียน ใบอนุญาต และรายละเอียดธุรกิจ ข) ให้ผู้สรรหาแรงงานระบุชื่อและรายละเอียดของผู้รับเหมาช่วงที่ใช้สำหรับสรรหาแรงงาน ข) ดำเนินการประเมินความเสี่ยงทั่วไปโดยใช้เครื่องมือต้นไม้ตัดสินใจ (decision tree) ฉ) จัดทำการประเมินความเสี่ยงเฉพาะตามนโยบายกับผู้สรรหาแรงงานแต่ละราย ญ) ให้คะแนนขั้นสุดท้ายและกำหนดการดำเนินการตรวจสอบ เช่น แผนการประเมินในพื้นที่ การทบทวนเอกสารด้านนโยบายและวิธีปฏิบัติ หลักฐานหรือประกาศนียบัตรด้านการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางสังคม (ทั้งด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และการประกันคุณภาพ) ฎ) ให้ผู้สรรหาแรงงาน/ผู้รับเหมาช่วงลงนามในคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ ฏ) ลงนามในสัญญาระหว่างผู้สรรหาแรงงานชาวไทยและนายจ้าง ฐ) หากจำเป็น ให้ออกใบมอบอำนาจให้แก่ผู้สรรหาแรงงานชาวไทย ซึ่งจำกัดเฉพาะผู้สรรหาแรงงานชาวไทยที่ผ่านกระบวนการและข้อกำหนด การตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านเท่านั้น

3.2.3 การสมัครงาน / การตรวจสอบเอกสารส่วนบุคคล (ขั้นตอนที่ 2 ของ รูปที่ 2 ตารางที่ 2 ใน เอกสารแนบ 2)

กิจกรรม: ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างตรวจทานการสมัครงานใหม่ ๆ รวมทั้งกำหนดเวลาการดำเนินการ

ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ สำหรับการต่ออายุเอกสารของแรงงานที่มีสถานะถูกต้องตามกฎหมายแล้ว ให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างตรวจสอบเอกสารเพื่อให้ครบถ้วนตรงตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายของประเทศไทยว่าด้วยเรื่องแรงงาน การประมงและแรงงานข้ามชาติ

ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น - ระดับสูง: มีความเป็นไปได้ที่แรงงานข้ามชาติที่สมัครงานมานั้นจะไม่มีเอกสารการทำงานในประเทศไทยที่ถูกต้อง หรือเป็นแรงงานข้ามชาติที่เปลี่ยนงานแต่ยังไม่ได้ดำเนินการทางเอกสารกับนายจ้างคนเก่าและ/หรือหน่วยงานของรัฐให้เสร็จสิ้นตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ทั้งนี้มีข้อกังวลว่าหากมีการใช้ผู้สรรหาแรงงานในขั้นตอนนี้ อาจมีความเสี่ยงเกี่ยวกับความโปร่งใสและพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม

ข้อท้าทาย: ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับเอกสารทั้งหมด เช่น เอกสารสำหรับแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานตามกระบวนการ MOU แรงงานที่มีสถานะถูกต้องตามกฎหมายภายใต้กระบวนการ NV หรือแรงงานที่ถือบัตรผ่านแดน นอกจากนี้ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างยังต้องทำความเข้าใจกับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายไทยอนุญาต เช่น กระบวนการ และเอกสารในการเปลี่ยนนายจ้าง หรือประเภทงาน ซึ่งการรับแรงงานข้ามชาติที่พยายามเปลี่ยนงานโดยไม่มีเอกสารที่เหมาะสม ทั้งนายจ้างใหม่และแรงงานอาจได้รับโทษในอัตราสูง การต่ออายุเอกสารไม่ใช่เรื่องยากสำหรับแรงงานที่ทำงานกับนายจ้างตามระบบ NV แต่ความท้าทายจะอยู่ที่ความไม่แน่นอนในการเปิดทำการของศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ

ระยะเวลา: 5-7 วันหลังจากตรวจสอบเอกสารและนำส่งรายชื่อไปยังสำนักงานจัดหางานจังหวัด

แนวทางการปฏิบัติที่แนะนำ: ก) ตรวจสอบใบสมัครและเอกสารส่วนบุคคลทั้งหมดอย่างรอบคอบ โดยให้ความสนใจเป็นพิเศษกับสถานะทางกฎหมายของแรงงานข้ามชาติ ข) ปฏิเสธผู้สมัครที่ไม่มีเอกสารตามที่กำหนด (เช่น หนังสือเดินทางอย่างเป็นทางการจากระบบ MOU หรือหนังสือเดินทางชั่วคราวจากระบบ NV วีซ่า ใบอนุญาตทำงาน บัตรสีชมพู หรือเอกสารที่เทียบเท่า) ค) จัดหมวดหมู่ผู้สมัครด้วยเอกสารที่เหมาะสมออกเป็นสามส่วน ได้แก่ ผู้สมัครผ่านระบบ MOU ผู้สมัครภายใต้ระบบ NV และผู้สมัครที่ถือบัตรผ่านแดน (ถ้ามี) ง) ให้ความสำคัญกับผู้สมัครที่เป็นแรงงานข้ามชาติซึ่งเข้ามาทำงานผ่านระบบ NV เป็นลำดับแรก โดยแรงงานกลุ่มนี้จะต้องต่ออายุเอกสารของตนและรอวันที่ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จเปิดทำการ จ) ผู้สมัครซึ่งเอกสารบ่งชี้ว่าลาออกจากนายจ้างคนเดิมก่อนที่สัญญา MOU จะหมดอายุลง จำเป็นต้องแสดงหลักฐานทางกฎหมายสำหรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามแบบฟอร์ม และระยะเวลาที่อนุญาตโดยกฎหมายไทยว่าด้วยการจัดการการจ้างงานแรงงานข้ามชาติ หากแรงงานมีเอกสารที่ถูกต้อง ก็สามารถเข้าสู่กระบวนการเปลี่ยนนายจ้างได้ตามระบบ MOU มิเช่นนั้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลไม่ควรรับใบสมัคร เนื่องจากมีความเสี่ยงสูงต่อนายจ้าง ฉ) แรงงานข้ามชาติที่ทำงานอย่างถูกกฎหมายตามระบบ NV ที่อยู่ในระหว่างการเปลี่ยนนายจ้าง จำเป็นต้องแสดงหลักฐานทางกฎหมายสำหรับการเปลี่ยนนายจ้างด้วยเช่นกัน แรงงานจะได้รับเข้าทำงานเมื่อมีเอกสารตามที่กำหนด มิเช่นนั้น แรงงานจะถูกร้องขอให้กลับมาสมัครงานอีกครั้งเมื่อมีเอกสารครบถ้วนแล้ว ช) ผู้สมัครที่มีบัตรผ่านแดนสามารถถูกพิจารณารับเข้าทำงานได้ แต่ต้องกระทำด้วยความ

ระมัดระวังเป็นอย่างมาก เนื่องจากการผ่านแดนถูกจำกัดไว้เฉพาะในเขตเศรษฐกิจพิเศษ เช่น จังหวัดตราด เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ ขณะที่จังหวัดระยองไม่ใช่ ดังนั้นผู้ที่ถือบัตรผ่านแดนสำหรับจังหวัดตราดจะไม่สามารถทำงานในจังหวัดระยองได้และมีอายุจำกัด เป็นต้น แรงงานแบบดังกล่าวจึงมักใช้กันเฉพาะกลุ่มแรงงานตามฤดูกาล ณ ท่าขึ้นปลา (ข) หลังจากคัดเลือกผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตามต้องการแล้ว ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างจะส่งรายชื่อแรงงานพร้อมด้วยสำเนาเอกสารที่กำหนดไปยังสำนักงานจัดหางานจังหวัด และ (ง) รอกการอนุมัติรายชื่อแรงงานจากสำนักงานจัดหางานจังหวัด

3.2.4 การตรวจสอบสุขภาพ (ขั้นตอนที่ 3 ของ รูปที่ 2 และ ตารางที่ 2 ใน เอกสารแนบ 2)

กิจกรรม: นายจ้างนัดหมายกับโรงพยาบาลในพื้นที่ เพื่อตรวจสอบสุขภาพให้กับแรงงานข้ามชาติ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างพาแรงงานไปตรวจสอบสุขภาพ ณ วันนัด จ่ายค่าธรรมเนียม และรอรับผลการตรวจ จากนั้นนายจ้างจะนำผลการตรวจสอบสุขภาพไปยังศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ

ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น – ระดับต่ำ: โรงพยาบาลในพื้นที่คุ้นเคยกับการทดสอบทางการแพทย์ที่เป็นมาตรฐานสำหรับแรงงานในภาคอาหารทะเล ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างสามารถเข้ามาดูแลกระบวนการและตรวจสอบให้แน่ใจว่าการทดสอบไม่มีการเลือกปฏิบัติทางร่างกาย ดุหมั่น หรือไม่คำนึงถึงความละเอียดอ่อนทางเพศสภาพ (เช่น การตรวจการตั้งครรภ์ และการตรวจเอชไอวี) ค่าธรรมเนียมต้องถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน และมีการอธิบายเหตุผลหากวิธีการทดสอบนั้นไม่ได้มาตรฐานหรือผิดปกติ

ข้อท้าทาย: ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างควรตระหนักถึงการทดสอบที่เป็นการเลือกปฏิบัติและไม่คำนึงถึงความละเอียดอ่อนทางเพศสภาพ

ระยะเวลา: 7-14 วันขึ้นอยู่กับสถานที่และประเภทของการทดสอบ

แนวทางการปฏิบัติที่แนะนำ: ก) ติดต่อโรงพยาบาลในพื้นที่เพื่อนัดหมายการตรวจสอบสุขภาพให้กับแรงงานที่ผลการทดสอบทางการแพทย์มีอายุมากกว่าหกเดือน ข) นำแรงงานข้ามชาติไปยังโรงพยาบาลเพื่อรับการตรวจสอบสุขภาพ ค) ตรวจสอบให้แน่ใจว่าการทดสอบทั้งหมดเหมาะสมกับงานด้านอาหาร ไม่มีการดุหมั่น การละเมิดทางด้านร่างกาย เลือกปฏิบัติ หรือไม่คำนึงถึงความละเอียดอ่อนทางเพศสภาพ ง) จ่ายค่าตรวจสอบสุขภาพทั้งหมดและรอผลการตรวจสอบสุขภาพ และ จ) นำผลตรวจสอบสุขภาพพร้อมด้วยเอกสารอื่นๆ ไปยังศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ

3.2.5 การตรวจสอบ และการออกเอกสาร / การต่ออายุเอกสาร ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (ขั้นตอนที่ 4 ของ รูปที่ 2 และ ตารางที่ 2 ใน เอกสารแนบ 2)

กิจกรรม: เมื่อรัฐบาลไทยประกาศการเปิดและกำหนดที่ตั้งของศูนย์บริการเบ็ดเสร็จแล้ว ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างนำแรงงานข้ามชาติที่ได้รับการอนุมัติโดยสำนักงานจัดหางานจังหวัดไปยังศูนย์บริการเบ็ดเสร็จเพื่อดำเนินการต่ออายุเอกสารส่วนบุคคลของแรงงาน เจ้าหน้าที่ของรัฐจากประเทศต้นทางมาที่ศูนย์บริการ

เบ็ดเสร็จเพื่อดำเนินการพิสูจน์สัญชาติ (NV) แรงงานของตน แรงงานที่ผ่านการ NV แล้ว จะได้รับหนังสือเดินทาง “ชั่วคราว” หรือการต่ออายุหนังสือเดินทาง ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จจะให้คำแนะนำที่ละขั้นตอนว่าแรงงานควรไปในจุดใดบ้าง รวมทั้งการแจ้งตารางค่าธรรมเนียมอย่างเป็นทางการ ซึ่งโดยทั่วไปเมื่อแรงงานได้รับคิวแล้ว กระบวนการต่าง ๆ มักจะดำเนินไปอย่างรวดเร็ว

ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น - ระดับสูง: ความล่าช้าจากภาวะคอขวด (bottleneck) ในกระบวนการ NV เป็นความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นเสมอในศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ ทั้งระยะเวลาที่แรงงานต้องรอ สถานที่ และจำนวนแรงงานที่ศูนย์ฯ สามารถรองรับได้ ตลอดจนประเภทของอุตสาหกรรมที่เปิดรับดำเนินการ เมื่อเปิดศูนย์ฯ แล้วพบว่าบางครั้งก็มีจำนวนศูนย์ฯ น้อยเกินไป และมีเพียงไม่กี่แห่ง ทั้งยังไม่มีทรัพยากรเพียงพอที่จะรองรับความต้องการ หรือไม่ก็ตั้งอยู่ห่างไกลจากที่ตั้งของโรงงาน เป็นผลให้ต้องใช้เวลาในการรอเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังมีการล่อลวงให้นายจ้างดำเนินการจ้างงานแรงงานแบบชั่วคราว รวมทั้งการล่อลวงให้แรงงานไปทำงานแบบผิดกฎหมายหรือจ่ายเงินเพื่อหานายจ้างที่มีอิทธิพลมากกว่านายจ้างเดิม นอกจากนี้ ยังมีความเสี่ยงที่ต้องได้รับการแก้ไข คือ ความเสี่ยงในการยึดเอกสาร การเดินทางและการหยุดพักชั่วคราวที่อาจเป็นการละเมิดความปลอดภัยและเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายของแรงงานในระหว่างกระบวนการสมัครหรือการต่ออายุเอกสาร

ข้อท้าทาย: เนื่องจากกระบวนการต่าง ๆ อยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาล ภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ จึงพากันกดดันให้รัฐบาลเปิดศูนย์บริการเบ็ดเสร็จขึ้น เมื่อเปิดศูนย์ฯ แล้ว กลับพบว่าตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ไม่สะดวกกับโรงงาน มีเครื่องมือและบุคลากรไม่เพียงพอ เช่น เครื่องออกบัตรประจำตัวผ่านการวัดและสแกนสายตา เป็นต้น นอกจากนี้ระยะเวลาในการเปิดศูนย์ฯ ก็ยังสั้น สร้างความไม่สะดวกให้กับทั้งนายจ้างและแรงงานข้ามชาติที่ตกค้าง ด้วยเหตุนี้ NV จึงเป็นกระบวนการที่ผสมผสานกับระบบ MOU ที่ส่งผลดีกับแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากอนุญาตให้ผู้ติดตามแรงงานเข้าถึงสิทธิด้านการสาธารณสุขและการศึกษาในประเทศไทย ซึ่งกระบวนการ MOU ไม่สามารถทำได้

ระยะเวลา: ภายใน 3-4 วันหลังจากได้รับคิว ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ การรอให้ศูนย์ฯ เปิดเป็นสิ่งที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้

ก. กระบวนการ NV

แนวทางการปฏิบัติที่แนะนำ: ก) หากแรงงานต้องรอคิวเป็นเวลายาวนานและจำเป็นต้องจัดเตรียมการเดินทาง/ที่พักชั่วคราวให้กับแรงงานข้ามชาติ นายจ้างหรือผู้สรรหาแรงงานชาวไทย (ที่ถูกว่าจ้าง) จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าการเดินทางและที่พักชั่วคราวนั้นปลอดภัย ถูกสุขอนามัยและไม่จำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายของแรงงาน ข) นายจ้างหรือผู้สรรหาแรงงานชาวไทย (ที่ถูกว่าจ้าง) จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานเก็บเอกสารฉบับจริงไว้กับตนเองตลอดเวลา ทั้งในระหว่างกระบวนการสมัครหรือการต่ออายุเอกสาร เว้นเสียแต่ว่าหน่วยงานรัฐเรียกร้องเอกสารเหล่านั้นเพื่อตรวจสอบทางกฎหมาย ค) หากนายจ้างหรือผู้สรรหาแรงงานชาวไทยจำเป็นต้องเก็บเอกสารไว้เป็นการชั่วคราว

ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น การตรวจสอบการจ้างงาน ณ สถานที่ของนายจ้าง แรงงานจะได้รับเอกสารสำเนาที่เหมือนกับต้นฉบับทุกประการ พร้อมทั้งรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการและระยะเวลาการใช้งานเอกสารดังกล่าว ง) เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการแล้ว เอกสารทั้งหมดจะต้องถูกส่งกลับไปยังแรงงานข้ามชาติในทันที โดยไม่มีเงื่อนไขใด ๆ จ) นายจ้างหรือผู้สรรหาแรงงานชาวไทยต้องตรวจสอบให้แน่ใจถึงประเภทและความถูกต้องของเอกสารตามระเบียบที่ประกาศไว้และกฎหมายของประเทศไทยว่าด้วยแรงงาน การประมงและการจัดการแรงงานข้ามชาติ และจะไม่เลือกปฏิบัติหรือทำให้แรงงานเสียเปรียบในทางใดทางหนึ่ง ฉ) นายจ้างหรือผู้สรรหาแรงงานชาวไทยต้องตรวจสอบว่า เอกสารที่ออกหรือที่นำไปต่ออายุนั้นตรงกับชื่อนายจ้าง ประเภทธุรกิจ และประเภทงานสำหรับแรงงานข้ามชาติ อ้างอิงส่วนที่ 3ง.3 และ 5 ส่วนที่ 3จ.8 สำหรับหัวข้อเกี่ยวกับเอกสารของแรงงาน การเดินทาง การพักระหว่างเดินทาง และเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย

ข. ค่าธรรมเนียมการสรรหาแรงงาน เงินฝาก เงินค้ำประกัน

แนวทางการปฏิบัติที่แนะนำ: ก) นายจ้างหรือผู้สรรหาแรงงานชาวไทย (ที่ถูกว่าจ้าง) จะ **ไม่** เรียกร้องให้แรงงานจ่ายค่าธรรมเนียมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงาน (การสมัคร เงินฝาก เงินค้ำประกัน เงินเพื่อประกันความปลอดภัย เรียกร้องเงินคืน ทั้งที่เป็นเงินสดหรือในรูปแบบอื่นใด จากค่าใช้จ่ายใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานที่นายจ้างได้จ่ายไป เช่น ค่าเอกสาร การเดินทาง ที่พักระหว่างการเดินทาง หรือเสนอเงินทดรองจ่ายหรือเงินกู้ใด ๆ แก่แรงงาน ข) ในกรณีที่มีการว่าจ้างผู้สรรหาแรงงานสำหรับกระบวนการ NV ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างต้องตรวจสอบหลักฐานทางกฎหมายและความโปร่งใส เพื่อยืนยันว่าจะไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการสรรหาแรงงานกับแรงงาน และได้จ่ายค่าธรรมเนียมทั้งหมดตามตารางค่าธรรมเนียมที่ระบุไว้ในกฎหมายระดับประเทศและประกาศที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นทางการสำหรับเอกสารทางกฎหมาย การมอบอำนาจ และใบอนุญาตสำหรับแรงงาน ทั้งนี้ คำแนะนำ และแนวทางปฏิบัติอื่นๆ สำหรับส่วนนี้ จะเหมือนกับคำแนะนำสำหรับกระบวนการ MOU อย่างไรก็ตาม เนื่องจากนายจ้างได้เข้าไปมีส่วนร่วมโดยตรงในการสมัครหรือการต่ออายุเอกสารของแรงงานมากขึ้น รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงานแบบ NV นั้นค่อนข้างต่ำ การปฏิบัติตามหลักการไม่มีค่าธรรมเนียมการสรรหาแรงงานจึงมีแนวโน้มที่จะมีความเป็นไปได้มากขึ้น อ้างอิงถึงตารางที่ 3 ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานข้ามชาติสำหรับ MOU และ NV

3.2.6 การสัมภาษณ์ สัญญาการจ้างงาน การอบรม (ขั้นตอนที่ 5 ของ รูปที่ 2 ตารางที่ 2 ใน เอกสารแนบ 2)

กิจกรรม: แรงงานที่เข้ามาทำงานใหม่จะร่วมมือกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้าง เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนของเอกสาร กรอกแบบฟอร์มการสมัครงาน (ถ้ายังไม่เคยกรอกมาก่อน) และการทดสอบและการตรวจสอบเพิ่มเติมตามระเบียบของสถานประกอบการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดตาราง

การสัมภาษณ์และเตรียมสัญญาการทำงานสำหรับแรงงานแต่ละคน ซึ่งอาจจะลงนามในวันเดียวกันหรือไม่ก็ได้ จากนั้นฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างหรือทีมระบบการจัดการทางสังคม (SMS) จะจัดการอบรมปฐมนิเทศสำหรับแรงงานที่เข้ามาทำงานใหม่ตามที่กฎหมายแรงงานของไทยกำหนดไว้

ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น - ระดับกลาง: ขั้นตอนนี้อาจเป็นขั้นตอนสำคัญที่นายจ้างจะใช้เป็นโอกาสในการแจ้งให้แรงงานที่เข้ามาทำงานใหม่ทราบถึงนโยบาย กฎระเบียบ และความคาดหวังของนายจ้าง ตลอดจนสิทธิและความรับผิดชอบของตัวแรงงานเอง ทั้งนี้ คุณสมบัติและประสบการณ์ของฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้าง ประกอบกับความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ในฝ่ายหรือทีมระบบการจัดการทางสังคมของสถานประกอบการเกี่ยวกับนโยบายและกฎระเบียบ กระบวนการปฏิบัติ อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงว่าด้วยการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของไทยและมาตรฐานสากลต่อการสัมภาษณ์ การสมัครงานอย่างเป็นทางการ และขั้นตอนการลงนามในสัญญาการทำงานได้ การสัมภาษณ์และการตรวจสอบอาจมีความเสี่ยงด้านการสอบถาม การปฏิบัติหรือทดสอบโดยไม่คำนึงถึงเพศสภาพ ภาษา และความเสี่ยงด้านการรู้หนังสือของแรงงานก็ถือว่ามีความสำคัญต่อการอธิบายรายละเอียดในสัญญา ส่วนความเสี่ยงจากการอบรมปฐมนิเทศนั้นมักเกี่ยวข้องกับเนื้อหาและระยะเวลาที่กำหนดโดยกฎหมายไทย

ข้อท้าทาย: สำหรับแรงงานที่กลับมาทำงานอีกครั้ง อาจได้รับสัญญาการทำงานฉบับใหม่ซึ่งมีประเด็นเรื่องการปรับเลื่อนตำแหน่งหรือข้อกำหนดและเงื่อนไขที่ดีกว่าสัญญาการทำงานเดิม ปัญหาอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้นคือ แรงงานประเภทชั่วคราวและแรงงานตามฤดูกาล สัญญาการทำงานทั้งหมดจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทยที่เป็นปัจจุบันที่สุดไม่ว่าในกรณีใดก็ตาม ขณะเดียวกันแล้วจะต้องอธิบายสัญญาการทำงาน การสัมภาษณ์ และการฝึกอบรมปฐมนิเทศ ส่วนการทดสอบและการตรวจสอบเพิ่มเติมจะต้องกระทำในลักษณะที่เคารพสิทธิของแรงงาน เช่น ในกรณีที่ต้องทำการตรวจสอบเพื่อต่อต้านการก่อการร้าย ต้องแจ้งให้แรงงานทราบล่วงหน้าถึงเหตุผลของการตรวจสอบและให้แรงงานแสดงความยินยอมก่อน

ระยะเวลา: ภายใน 2-3 วันนับจากวันที่มาถึงหรือวันที่เดินทางกลับมายังโรงงานของนายจ้าง

ก. การสัมภาษณ์

แนวทางการปฏิบัติที่แนะนำ: ก) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างจัดทำบัตรประจำตัวและตั้งแฟ้มสำหรับแรงงานแต่ละคน สำหรับแรงงานที่เดินทางกลับมาทำงานอีกครั้ง ให้ปรับข้อมูลสถานะของแรงงานให้เป็นปัจจุบัน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เกิดขึ้นกับข้อกำหนดการทำงาน ข) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลตรวจสอบเอกสารส่วนบุคคลของแรงงานข้ามชาติอีกครั้ง (หนังสือเดินทาง วีซ่า ใบอนุญาตทำงานบัตรสีชมพู เป็นอย่างน้อย รวมทั้งการตรวจสอบใบสูติบัตรและบัตรประจำตัวประชาชน หากมี) เพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานได้ปฏิบัติตามนโยบายของสถานประกอบการและกฎหมายแรงงานของประเทศไทยว่าด้วยเรื่องอายุและสถานะทางกฎหมาย ทั้งนี้ สามารถจัดทำสำเนาเอกสารดังกล่าวไว้ได้ แต่เอกสารต้นฉบับทั้งหมดจะต้องให้แรงงานข้ามชาติเป็นผู้เก็บไว้ ค) แบบฟอร์มการ

สมัครงานของสถานประกอบการสำหรับแรงงานที่รับเข้ามาทำงานใหม่จะต้องถูกจัดทำเป็นภาษาของแรงงานข้ามชาติ โดยล่ามจะอำนวยความสะดวกในการสอบถามหรือตอบคำถาม (ง) ในกรณีที่ต้องมีการทดสอบทางการแพทย์หรือการตรวจสอบอื่นๆ เพิ่มเติม (เช่น สำหรับผู้ดูแลอาหาร) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างจะเป็นผู้จัดเตรียม จ่ายค่าธรรมเนียม อธิบายถึงความจำเป็นในการทดสอบและตรวจสอบให้แน่ใจว่าการทดสอบนั้นไม่มีการเลือกปฏิบัติและการไม่คำนึงถึงความละเอียดอ่อนทางเพศสภาพ นายจ้างควรได้รับเอกสารยินยอมจากแรงงานให้ดำเนินการทดสอบดังกล่าวได้ จ) จัดการสัมภาษณ์ตามนโยบายเกี่ยวกับการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบและการไม่เลือกปฏิบัติ เริ่มจากสถานที่สัมภาษณ์ซึ่งบุคคลอื่นสามารถมองเห็นได้ แต่ในขณะเดียวกันก็ให้ความเป็นส่วนตัว เมื่อใดก็ตามที่เป็นไปได้ ให้ดำเนินนโยบายเปิดประตูหรือปลดล็อกประตูในระหว่างการสัมภาษณ์ (an open door or unlocked door policy) ข) ผู้หญิงควรได้รับการสัมภาษณ์โดยผู้หญิงหรือคณะบุคคลที่มีสัดส่วนทางเพศที่สมดุล ซึ่งได้รับการฝึกฝนเทคนิคการสัมภาษณ์ที่มีความละเอียดอ่อนทางเพศสภาพแล้ว ข) จะ **ไม่มี** การถามคำถามส่วนตัวที่อาจก่อให้เกิดการล่วงละเมิดทางเพศหรือการเลือกปฏิบัติ ฉ) ผู้แปลภาษาและล่ามจะถูกจัดไว้ให้สำหรับแรงงานที่มีปัญหาด้านภาษาและการรู้หนังสือ การพิจารณายอมรับและจ้างงานจะต้องอยู่บนพื้นฐานของการประเมินตามคุณสมบัติของแรงงาน โดยปราศจากอคติ และ ก) นายจ้างต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานที่รับเข้ามาใหม่ทั้งหมดนั้นสมัครงานหรือกลับเข้าทำงาน และยอมรับงานตามความสมัครใจของตนเอง อ้างอิงถึงส่วนที่ 3.3 และ 4 ส่วนที่ 3.6 และ 7 ของ *แนวทางการสรรหาแรงงาน* และ *เอกสารแนบ ง* ของคู่มือฉบับนี้ พร้อมทั้งตัวอย่างคำถามสัมภาษณ์และเครื่องมือการสัมภาษณ์

ข. สัญญาจ้างงาน/ข้อกำหนดและเงื่อนไข

แนวทางการปฏิบัติที่แนะนำ: ก) อย่างน้อยที่สุด ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างจะตรวจสอบให้แน่ใจว่ารายการต่อไปนี้ปรากฏอยู่ในสัญญาจ้างงาน ได้แก่ ชื่อนายจ้างและแรงงาน การมอบหมายงานและค่าจ้าง ระยะเวลาของสัญญาและสถานที่ทำงาน ชั่วโมงการทำงาน วันหยุดและการลางาน การทำงานล่วงเวลา อาหาร ที่พัก การรักษาพยาบาล การเดินทางและการขนส่งการสิ้นสุดของสัญญา และการส่งตัวกลับประเทศ ข) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการระบุถึงข้อกำหนดและเงื่อนไขบังคับ (เช่น ระยะเวลาของสัญญา สถานที่ทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา การลาหยุด การหักเงินตามกฎหมาย บทบัญญัติเกี่ยวกับการคลอดบุตร) ซึ่งทั้งหมดเป็นไปตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทยฉบับปัจจุบันและกฎระเบียบของสถานประกอบการ ค) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างต้องชี้แจงถึงนโยบายของสถานประกอบการเกี่ยวกับข้อกำหนดในสัญญาที่สามารถเจรจาต่อรองได้ (เช่น ที่พัก อาหาร การเดินทางไปและกลับจากที่ทำงาน ผลประโยชน์อื่น ๆ เงินทดรองจ่ายหรือเงินกู้หากได้รับการร้องขอจากแรงงาน ง) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างจะอธิบายถึงระเบียบและนโยบายของสถานประกอบการในการดำเนินการทางวินัย

การเลิกจ้าง การลาออก และการชดเชย รวมทั้งระเบียบปฏิบัติว่าด้วยการร้องทุกข์และกลยุทธการแก้ไขเยียวยา จ) มีการอธิบายให้แรงงานข้ามชาติทราบถึงข้อกำหนดและเงื่อนไขทั้งหมดในสัญญาการจ้างงานของสถานประกอบการ รวมทั้งกฎระเบียบของสถานประกอบการที่อ้างอิงในสัญญาก่อนการลงนาม พร้อมความช่วยเหลือของล่ามในกรณีที่แรงงานมีปัญหาด้านภาษาหรือการรู้หนังสือ ฉ) สัญญาการจ้างงานของสถานประกอบการ จะจัดทำเป็นอย่างน้อยสองภาษาที่ทั้งแรงงานข้ามชาติและนายจ้างสามารถเข้าใจได้ ในชุดเดียวกันหรือแยกเป็นสองชุด ช) หากเป็นไปได้ ให้มีการตรวจสอบและรับรองความถูกต้องของการแปลก่อนการลงนาม ซ) จัดเตรียมเอกสารต้นฉบับที่เหมือนกันจำนวน 2 ชุด (หรือ 3 ชุดในกรณีที่กรมการจัดหางานของไทยกำหนดให้ต้องนำส่งเอกสารต้นฉบับแก่ทางกรมฯ ด้วย หรือจัดส่งสำเนาไปยังกรมฯ หากทำได้) ฅ) นายจ้างและแรงงานข้ามชาติต่างเก็บเอกสารสัญญาการจ้างงานของสถานประกอบการที่ลงนามแล้วไว้ฝ่ายละ 1 ฉบับ สัญญาการจ้างงานของสถานประกอบการมีอายุ 2 ปี และสามารถต่ออายุได้อีก 2 ปีหรือตามอายุเอกสารของแรงงานข้ามชาติ ญ) นายจ้างจะออกสัญญาการจ้างงานให้กับแรงงาน แม้ว่าจะเป็นแรงงานที่ทำงานไม่เต็มเวลาก็ตาม (เช่น แรงงานที่มีชั่วโมงทำงานประจำในสถานที่ทำงานนั้น ๆ มากกว่าสามเดือนขึ้นไป) ฎ) สำหรับแรงงานตามฤดูกาล แรงงานรายเหมา หรือแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน จะมีการออกข้อตกลงเพื่อรับประกันว่ารายได้ที่แรงงานได้รับจะเทียบเท่าค่าจ้างขั้นต่ำรายวันเป็นอย่างน้อย ฏ) หากแรงงานออกจากงานก่อนการสิ้นสุดสัญญาการจ้างงาน นายจ้างจะปฏิบัติตามกฎของกรมการจัดหางานของไทยเกี่ยวกับกระบวนการรายงาน แบบฟอร์ม และระยะเวลา ฐ) หากแรงงานต้องการเปลี่ยนนายจ้าง ให้นายจ้างปัจจุบันให้ความร่วมมือในการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารที่จำเป็น ท) หากแรงงานต้องการเดินทางกลับประเทศต้นทางหลังจากครบกำหนดสัญญาการจ้างงาน ให้นายจ้างจัดเตรียมและดูแลเรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับของแรงงาน หากแรงงานข้ามชาติต้องการต่อสัญญา ให้นายจ้างพิจารณาคำร้องขอของแรงงานต่อไป ส่วนที่ 3 ของแนวทางการสรรหาแรงงาน และให้รายละเอียดเกี่ยวกับสัญญาการจ้างงานและเงื่อนไขการทำงาน ตัวอย่างสัญญาการจ้างงาน อยู่ใน ภาคผนวก จ ของคู่มือนี้

ค. การอบรมปฐมนิเทศและการอบรมเฉพาะก่อนเริ่มทำงาน

แนวทางการปฏิบัติที่แนะนำ: ก) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างจะจัดการอบรมปฐมนิเทศสำหรับแรงงานที่เข้ามาทำงานใหม่ทุกคนก่อนการเริ่มงาน ซึ่งรวมถึงหัวข้อบังคับต่าง ๆ อาทิ ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิแรงงาน รายละเอียดการทำงาน ความรับผิดชอบสถานที่ทำงาน ข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงาน ในทำนองเดียวกันจะมีการให้ภาพรวมของนโยบายและกฎระเบียบของสถานประกอบการ สำหรับสถานประกอบการด้านอาหาร จะต้องรวมเอาประเด็นสุขอนามัยส่วนบุคคลและสถานที่ทำงานเอาไว้ด้วย ทั้งนี้แนะนำให้จัดการอบรมเรื่องความเข้ากันได้ของสถานประกอบการและชุมชน แม้จะไม่ได้เป็นหนึ่งในหัวข้อบังคับก็ตาม ซึ่งการอบรมนี้ควรใช้เวลา

ไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมงหรือมากกว่านั้นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบัน ข) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างจะจัดการอบรมอาชีพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับแรงงานที่รับเข้ามาทำงานใหม่ก่อนการเริ่มงาน ซึ่งรวมถึงหัวข้อบังคับต่าง ๆ อาทิ อันตรายที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน การบาดเจ็บ หรือเหตุฉุกเฉิน การปฐมพยาบาล การควบคุมเพลิงไหม้ การอพยพ และหัวข้ออื่น ๆ ที่กำหนดให้เป็นหัวข้อบังคับตามกฎหมายอาชีพอนามัยและความปลอดภัยของไทย การอบรมนี้ควรใช้เวลาไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมงหรือมากกว่านั้นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายของประเทศไทยในปัจจุบัน โดยไม่มีข้อจำกัดด้านเพศสภาพและตำแหน่งงานของแรงงาน ค) การอบรมเฉพาะสำหรับแรงงานที่ปฏิบัติงานซึ่งมีความเสี่ยงสูง (เช่น การทำงานกับเครื่องจักร) จะต้องจัดขึ้นอย่างรวดเร็วที่สุดหลังจากจัดการอบรมอาชีพอนามัยและความปลอดภัยเบื้องต้นให้กับแรงงานทุกคนแล้ว ง) นายจ้างจะจัดการอบรมทั้งหมดข้างต้นโดยไม่มีค่าใช้จ่าย รวมทั้งจัดสรรอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงาน โดยไม่มีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมหรือหักจากค่าจ้างของแรงงาน รายละเอียดส่วนนี้อธิบายไว้ในส่วน 3 ข ของ *แนวทางการสรรหาแรงงาน*

3.2.7 กระบวนการสรรหาแรงงานและข้อท้าทายที่เกิดขึ้นเป็นประจำ

สิ่งที่เห็นได้ชัดจากการวิเคราะห์ความเสี่ยงและการทำแผนผังทางเลือกการสรรหาแรงงานที่มีอยู่ในประเทศไทยข้างต้น คือ มีรูปแบบการสรรหาแรงงานที่มีลำดับกระบวนการและมีผู้เกี่ยวข้องหลากหลายทั้งในภาครัฐและเอกชน ซึ่งหากใช้วิธีปฏิบัติและมีมาตรการป้องกันที่รัดกุมมากขึ้น ก็สามารถพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นได้อีก นอกเหนือจากการปรับปรุงระบบราชการและการแก้ไขกฎหมายที่ภาคเอกชนไม่สามารถควบคุมได้มากนัก นายจ้างยังสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการสรรหาแรงงานที่มีอยู่ให้เป็น “มีความรับผิดชอบ” ต่อสิทธิและเสรีภาพแรงงานข้ามชาติมากขึ้น ในขณะเดียวกันก็เป็นการลด ขจัด หรือป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานที่อาจเกิดขึ้น โดยเฉพาะการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจของนายจ้างและอุตสาหกรรมโดยรวม แนวทางการปฏิบัติที่แนะนำได้เสนอไว้แล้วข้างต้น ส่วนข้อกังวลที่เกิดขึ้นเป็นประจำนั้นมีดังต่อไปนี้

สถานะกลืนไม่เข้าคายไม่ออกของการไม่มีค่าธรรมเนียมการสรรหา: ตามที่กล่าวไว้ก่อนหน้านี้ว่า พรก. ต่างดาว ปี พ.ศ. 2560 แก้ไขเพิ่มเติมปี พ.ศ. 2561 นั้นไม่สอดคล้องกับ “หลักการไม่มีค่าธรรมเนียมการสรรหา (zero recruitment fees)” หรือ “หลักการให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงิน (The Employer Pays Principle)” ซึ่งถูกพัฒนาขึ้นโดย ILO¹⁸ BSCI และ IOM และองค์กรอื่น ๆ ด้วยความตระหนักว่าการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายจากแรงงานเพื่อให้ได้งานนั้น ถือเป็น การเพิ่มความเสี่ยงของการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับ BSCI ถือว่าค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายในการสรรหาเป็นหนึ่งในธงแดง (ความเสี่ยงสูงสุด) ที่พบได้ในช่วงก่อนการจ้างงาน ซึ่งก่อให้เกิดความเสี่ยงที่ร้ายแรงต่อตัวแรงงาน ILO เพิ่มส่วนที่กำหนดค่าธรรมเนียมและ

¹⁸ ILO. 2019. *General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Related Costs.*

ค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้นในเอกสารปี พ.ศ. 2562 ที่ปรับปรุงมาจากเอกสารต้นฉบับในปี พ.ศ. 2559 IOM พร้อมทั้งองค์กรอื่น ๆ อาทิ IHRB ได้กำหนดรายละเอียดเพิ่มเติมทั้งหมดตั้งแต่ก่อนออกเดินทาง งานเอกสาร ระหว่างการเดินทาง การเดินทางมาถึง ระหว่างการทำงาน และการยกเลิกค่าธรรมเนียมการสรรหาแรงงาน รวมถึงค่าธรรมเนียมบางส่วนที่อาจเรียกเก็บจากแรงงานได้อย่างสมเหตุสมผล¹⁹

อันที่จริง พรก.ต่างด้าว ปี พ.ศ. 2560 รักษาเจตนารมณ์พื้นฐานของ “การไม่มีค่าธรรมเนียมการสรรหาแรงงาน” ไว้ในมาตรา 42 ที่ระบุว่า “ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำเข้าคนต่างด้าวมาทำงานเรียกรับหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากนายจ้างเว้นแต่ค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามรายการและอัตราที่อธิบดีประกาศกำหนด” ต่อมา แม้ว่า พรก.ต่างด้าว ปี พ.ศ. 2560 แก้ไขเพิ่มเติมปี พ.ศ. 2561 จะยังคงห้ามมิให้นายจ้างเรียกเก็บค่าธรรมเนียมจากแรงงานข้ามชาติ แต่ก็อนุญาตให้เรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการออกหนังสือเดินทาง การตรวจสุขภาพ และค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานจากแรงงานตามอัตราที่รัฐบาลประกาศอย่างเป็นทางการ การเปลี่ยนแปลงส่วนหนึ่งอาจมาจากความเร่งรีบในการ “จัดระเบียบ” แรงงานข้ามชาติที่อยู่ในประเทศไทยผ่านกระบวนการ NV ภายใต้ระยะเวลาอันสั้น อย่างไรก็ตาม การนำกระบวนการ NV ไปใช้อาจมาจากแรงจูงใจถึงความต้องการของแรงงาน โดยนายจ้างส่วนใหญ่เลือกที่จะจ่ายค่าธรรมเนียมดังกล่าวด้วยตนเองแม้จะมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแล้วก็ตาม ในขณะเดียวกันการผลักดันให้ใช้กระบวนการสรรหาแรงงานผ่านระบบ MOU เพื่อให้แรงงานข้ามชาติมีสถานะ “ถูกต้องตามกฎหมาย” โดยตัวแทนภาครัฐและภาคเอกชนของประเทศต้นทางเข้าร่วมหรือเกี่ยวข้องกับขอบเขตทางธุรกิจ และการเข้าถึงการทำงานของบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทาง เมียนมาถือเป็นประเทศแรกที่กำหนดให้ บนจ. เป็นพันธมิตรคู่ค้ากับบริษัทจัดหางานในประเทศของตน โดยไม่มีการบริหารจัดการและควบคุมทางกฎหมายใด ๆ ต่อทั้งนายจ้างชาวไทยและ บนจ. ที่นอกเหนือไปจากบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทาง และค่าธรรมเนียมการสรรหาแรงงานที่เรียกเก็บโดยบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทาง สิ่งนี้นำไปสู่การควบคุมค่าธรรมเนียมที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานในปัจจุบันแบบแยกส่วน โดยแต่ละประเทศต้องรับผิดชอบค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในพื้นที่ของตนเอง

ILO ตั้งข้อสังเกตในการสำรวจพื้นฐานเมื่อปีพ.ศ. 2561 ว่าร้อยละ 45 ของผู้ตอบแบบสอบถามในประเทศไทยไม่ถูกเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการสรรหาแรงงาน แม้ว่าจะไม่มีการแจกแจงรายละเอียดเกี่ยวกับประเภทของค่าธรรมเนียม แต่เชื่อว่าเป็นการปฏิบัติในระดับที่แสดงถึงการพัฒนาซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีก่อนๆ ในปัจจุบัน *The Food School Program* ของบริษัท โซลูชั่นพีเพิล จำกัด (Solutions People Co., Ltd.) หรือ TFS ซึ่งทำงานร่วมกับบริษัทนำร่องของโครงการ FAIR Fish และบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ (บนจ.) ได้จำแนกค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายหลักๆ ไว้เป็น 3 กลุ่มดังนี้ ก) ค่าธรรมเนียมการสรรหาแรงงาน (ใบสมัคร เงินฝาก เงินค้ำประกัน ความปลอดภัย) เพื่อประกันว่าจะได้งาน ข) ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานที่เกิดขึ้นในประเทศต้นทาง และ ค) ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานที่เกิดขึ้นในประเทศไทย ภายในกลุ่มบริษัทนำร่องที่ TFS ทำงานด้วยนั้น พบว่า มีการปฏิบัติตามข้อ ก

¹⁹ IOM, et al. 2017. *Eliminating Recruitment and Employment Fees Charged to Workers in Supply Chains* (November 2017).

เนื่องจากเข้าใจว่าเป็นสิ่งต้องห้ามอย่างชัดเจนตามกฎหมายไทย และพบว่ามีสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามข้อ ค เป็นจำนวนมากขึ้น เนื่องจากความต้องการแรงงาน สถานประกอบการจึงเต็มใจที่จะลดภาระดังกล่าวให้กับ แรงงานข้ามชาติ อย่างไรก็ตาม ความพยายามเหล่านี้จำกัดเฉพาะค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับ การสรรหาแรงงานที่เกิดขึ้นในประเทศไทยเท่านั้น สำหรับค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายในกลุ่มที่สอง (ข้อ ข) พบว่า ประเทศต้นทางแต่ละประเทศมีความแตกต่างกันในแง่ของจำนวนเงิน เพดานสูงสุดของค่าธรรมเนียม และความเต็มใจที่จะเปิดเผยค่าใช้จ่ายจริง ดังนั้น ระดับความโปร่งใสและความไว้วางใจที่นายจ้างชาวไทย และ บณจ. ต้องการจากพันธมิตรคู่ค้าของตน จึงยังไม่ถูกพูดถึงและพัฒนามากนัก ด้วยเหตุนี้ หลักการ “ไม่มีค่าธรรมเนียมการสรรหางาน” ซึ่งเป็นคำที่ยืมมาจากการประชุมระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภาคเอกชน และภาครัฐกับ ILO จึงยังคงเป็นเพียง “ความคาดหวัง” เท่านั้น²⁰ หมายความว่า เป็นหลักการที่อุตสาหกรรม อาหารทะเลต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ เพื่อบรรลุซึ่งวัตถุประสงค์ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลง ทางกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมาย

การตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน: การตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน หมายถึง การกระทำทุก ประเภทที่กระทำด้วยความระมัดระวังตามสมควรเพื่อป้องกัน ลด และขจัดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นหรือที่เกิดขึ้น จริง สำหรับการสรรหาแรงงานหรือการจ้างงานนั้น นายจ้างและ/หรือผู้สรรหาแรงงานจะเป็นผู้ดำเนินการ ตรวจสอบ เพื่อไม่ให้แรงงานข้ามชาติได้รับอันตราย หรือส่งผลกระทบต่อธุรกิจและชื่อเสียงของนายจ้าง จากการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิแรงงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องโดยตรงเกิดจากการสรรหาแรงงานที่จัดโดยสถานประกอบการ หรือพันธมิตรทางธุรกิจที่ได้รับ อนุญาตจากสถานประกอบการ การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องโดยอ้อมเกิดขึ้นเมื่อสถานประกอบการไม่ได้ดำเนินการ ตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านในการจัดซื้อหรือการสรรหาแรงงานของซัพพลายเออร์และผู้ให้บริการ ซึ่งอาจ เกิดการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมโดยไม่ได้ตั้งใจ กิจกรรมที่สนับสนุนการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน (เช่น การ ทำแผนผังห่วงโซ่อุปทาน การประเมินความเสี่ยง การลงนามในคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ) มีจุดประสงค์เพื่อความ โปร่งใส ข้อท้าทายใหญ่ที่สุดในการจัดทำตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน อยู่ที่คนกลางสรรหาแรงงาน ทั้งในประเทศไทยและประเทศต้นทาง นายหน้า และบริษัทจัดหางาน ในการได้มาซึ่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการ ดำเนินธุรกิจ บุคลากร ผู้รับเหมาช่วง และค่าธรรมเนียม คู่มือนี้มีภาคผนวกพร้อมด้วยแนวทาง ของกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน รวมทั้งเครื่องมือสำหรับรับมือกับข้อท้าทายต่าง ๆ

เสรีภาพในการเคลื่อนย้ายและเสรีภาพส่วนบุคคล: แม้ว่าการแก้ไขเพิ่มเติมพรก.ต่างด้าวฉบับปี พ.ศ. 2560 จะช่วยผ่อนคลายข้อบังคับเกี่ยวกับการเปลี่ยนงานและนายจ้างให้แก่แรงงานข้ามชาติ แต่ปัญหาการปฏิบัติ และการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อนี้ก็ยังคงมีอยู่ เช่น แรงงานในระบบ NV ที่ต้องการเปลี่ยน นายจ้าง จำเป็นต้องได้รับอนุญาตจากนายจ้างคนเดิมก่อน ซึ่งไม่มีการบัญญัติไว้อย่างชัดเจนว่าต้องทำอะไร หากนายจ้างเดิมปฏิเสธคำร้องขอของแรงงาน ส่วนเอกสารแบบฟอร์มมาตรฐานและค่าธรรมเนียมสำหรับระบบ

²⁰ ILO. 2020. SEA Forum Working Group Video Meetings (January 22–23, 2020).

MOU และ NV ยังคงเป็นเพียงเอกสารในระดับจังหวัดเท่านั้น ทั้งยังไม่มีแนวทางเกี่ยวกับวิธีการปกป้องแรงงาน ในกรณีที่นายจ้างเดิมและนายจ้างใหม่ไม่สามารถบรรลุข้อตกลงระหว่างกันได้ นอกจากนี้ ทัศนคติทั่วไป เกี่ยวกับการเคารพศักดิ์ศรีและเสรีภาพของแรงงานไร้ฝีมือ ถือเป็นอีกหนึ่งอุปสรรคใหญ่ทางจิตวิทยาที่ยากต่อ การเอาชนะ

การยึดเอกสารและการรับรองความถูกต้อง: การสำรวจพื้นฐานของ ILO เมื่อปี พ.ศ. 2561 พบว่า ภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลการปรับปรุงที่ดีขึ้น แต่ชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เหลืออีกหลายประการเกี่ยวกับสิทธิ ของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งรวมถึงประเด็นการยึดเอกสาร²¹ การยึดเอกสารนี้มักเกิดขึ้นบ่อยในภาคประมง และพบว่ายังเกิดขึ้นกับแรงงานในภาคการแปรรูปด้วยเช่นกัน การวิจัยในช่วงก่อนการจ้างงานยังมีไม่มากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับกิจกรรมของผู้สรรหาแรงงานในประเทศต้นทางในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการยึดเอกสาร หรือการตรวจสอบเอกสาร ซึ่งจะมีเป็นรายงานภายในของแต่ละอุตสาหกรรม อย่างไรก็ตาม ในอุตสาหกรรม อาหารทะเลแล้ว มีรายงานเกี่ยวกับความยากลำบากในการยืนยันตัวตน รวมถึงการเปลี่ยนชื่อและวันเกิด แม้กระทั่งในเอกสารอย่างเป็นทางการ ซึ่งไม่เป็นที่ชัดเจนว่าระบบในประเทศต้นทางมีความคล้ายคลึง กับประเทศไทยหรือไม่ (เช่น ทะเบียนบ้าน บัตรประจำตัวประชาชน เอกสารเปลี่ยนชื่อ สุนัขบัตร)²²

สัญญาการจ้างงานและงานที่เหมาะสม: การหลอกลวงหรือการเปลี่ยนตัวตามสัญญา การทำงานที่ไม่มั่นคง และอาจเป็นอันตราย การหักเงินที่มีขอบด้วยกฎหมาย เป็นความเสี่ยงซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการให้ข้อมูลที่ ไม่เพียงพอหรือไม่ถูกต้องเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เหมาะสมแก่แรงงานก่อนการจ้างงาน ระหว่างการรับ สมัค และระหว่างการลงนามในสัญญา นอกจากนี้ การสำรวจพื้นฐานของ ILO เมื่อปี พ.ศ. 2561 ยังพบ เจื่อนไขสัญญาระหว่างชายและหญิงที่ไม่เท่าเทียมกัน การระงับจ่ายค่าจ้าง ไม่มีการจัดทำสัญญาสำหรับงาน บางประเภท หรือไม่มอบสำเนาสัญญาให้กับแรงงานข้ามชาติ

กลไกการร้องทุกข์และกลยุทธการแก้ไขเยียวยา: กลไกการร้องทุกข์และกลยุทธการแก้ไขเยียวยาเพื่อจัดการ กับแรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ในกระบวนการสรรหาแรงงานและจ้างงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมี การจัดการ พุดคุยในเชิงเทคนิคทำให้บริษัทนำร่องมีความเข้าใจที่ดีขึ้น เนื้อหาในส่วนของแนวทางการสรรหาแรงงาน และภาคผนวกจะช่วยให้เกิดการนำกลไกการร้องทุกข์และกลยุทธการแก้ไขเยียวยาไปใช้ได้จริง

การฝึกอบรมเรื่องสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิแรงงาน: อนุสัญญาหลักของ ILO ระบุให้ต้องจัดการ อบรม ไม่ว่าจะเป็นการเดินทาง ช่วงแรกรับ หรือการปฐมนิเทศก่อนการทำงาน ขั้นตอนการปฏิบัติตาม นโยบายของสถานประกอบการนำร่องจะแสดงหัวข้อเฉพาะสำหรับแต่ละนโยบาย ความท้าทายอยู่ที่ การอธิบายที่ผิดในบางหัวข้อที่ไม่คุ้นเคย เช่น เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม การค้ามนุษย์ การล่วงละเมิดทางเพศและการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ

²¹ ILO. 2018. *Ship to Shore Rights Baseline Research Findings on Fishers and Seafood Workers in Thailand*.

²² ข้อมูลปลาเปล่าที่ไม่ได้รับการยืนยันในภาคการแปรรูปอาหารทะเลและการประมง

การติดตามและประเมินผล: การติดตามและประเมินผลที่ใช้ในแนวทางการสรรหาแรงงาน จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติที่แนะนำและที่ควรหลีกเลี่ยง กระบวนการ เกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติที่ดี แต่ยังไม่อาจจะไม่ถือเป็นเกณฑ์มาตรฐาน กล่าวคือ เป็นสิ่งที่ยังไม่ได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการว่าเทียบเท่ากับมาตรฐานซึ่งได้รับการรับรองจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ผ่านการทบทวนในระดับสากลและสามารถนำมาใช้สำหรับการรับรองบุคคลที่สามได้ การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานถือเป็นทางเลือกหนึ่งที่สามารถนำมาพิจารณาได้หลังจากที่ต้นแบบถูกนำไปปฏิบัติในร่องและมาตรฐานได้รับการพัฒนาต่อไป

อย่างไรก็ตาม คู่มือและแนวทางในรูปแบบปัจจุบันนั้นมีประโยชน์และใช้ได้จริงสำหรับการตรวจสอบภายในรวมทั้งการตรวจสอบข้อเท็จจริงของบุคคลที่สองอย่างรอบด้าน การประเมินซัพพลายเออร์ และผู้ให้บริการ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนกลางสรรหาแรงงาน) การประเมินบุคคลที่หนึ่งและสองเสมือนเป็น “การตรวจสอบสุขภาพ” ที่สำคัญสำหรับระบบของสถานประกอบการ โดยเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการพิจารณาว่าแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานที่เปราะบาง ได้รับการปกป้องจากการบาดเจ็บและอันตราย มีความปลอดภัย ความมั่นคง และความพึงพอใจกับข้อกำหนดและเงื่อนไขของการสรรหาแรงงานและการจ้างงานของตนหรือไม่ การปกป้องแรงงานสามารถสร้างประโยชน์ในรูปแบบของผลผลิตที่ดีขึ้น แรงงานมีขวัญกำลังใจสูงขึ้น และลดการหมุนเวียนของพนักงานลง ผลประโยชน์สำหรับสถานประกอบการอยู่ที่การปกป้องชื่อเสียง ตราสินค้า และลูกค้า ตลอดจนเพิ่มการมองเห็น (visibility) ในตลาดโลก และการดำเนินงานที่ยั่งยืนมากขึ้น นำโดยผู้จัดการที่ผ่านการฝึกอบรมตามมาตรฐานสากล

กระบวนการติดตามและประเมินผลจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ ระบุวิธีการบรรลุวัตถุประสงค์ และลักษณะของระบบที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพ สำหรับการประเมินจำเป็นต้องฝึกอบรมทีมสหวิชาชีพซึ่งมีสมาชิกที่มีคุณสมบัติและประสบการณ์ในทักษะด้านระบบสังคมโดยเฉพาะ (เช่น เทคนิคการสัมภาษณ์ที่คำนึงถึงความละเอียดอ่อนต่อเพศสภาพ) ซึ่งจะก่อให้เกิดความท้าทายด้านภาษาและความเข้าใจในวัฒนธรรมอันหลากหลาย

ต้นแบบตาม “มาตรฐานสากล” ของการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ: แนวทางการปฏิบัติที่แนะนำในข้างต้นมีขึ้นเพื่อทำให้ต้นแบบที่จัดทำขึ้นมีความใกล้เคียงกับกระบวนการสรรหาแรงงานซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานสากล ระเบียบปฏิบัติ และอนุสัญญาเพื่อการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ ข้อเสนอแนะจากบริษัทนำร่องและการหารือระหว่างคณะทำงานร่วมของสถานประกอบการชี้ให้เห็นถึงข้อท้าทายในฐานะ SMEs ว่าด้วยการปฏิบัติตามข้อกำหนด เช่น หลักการ “นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงิน (The Employer Pays Principle)” บริษัทจัดหางานซึ่งเป็นธุรกิจที่แสวงกำไรก็รับรู้ถึงความท้าทายที่เกิดจากความคลาดเคลื่อนระหว่างกฎหมายของประเทศไทยและแนวทางในระดับสากล นอกจากนี้ ค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียมที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานสำหรับกระบวนการสรรหาแรงงานตามระบบ MOU ที่เกิดขึ้นในประเทศต้นทาง ไม่ได้อยู่ภายใต้การควบคุมโดยตรงของนายจ้างชาวไทยและ บณจ. อย่างไรก็ตาม มีสถานประกอบการของไทยโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการนำร่องและ บณจ. ในโครงการ FAIR Fish มีความประสงค์จะปฏิบัติตามหลักการ

“นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงิน” ด้วยเห็นถึงคุณค่าของผลกระทบในเชิงบวกที่จะเกิดขึ้นกับแรงงาน การปฏิบัติงาน และกับอุตสาหกรรมอาหารทะเลทั้งหมด

แม้ว่ากระบวนการสรรหาแรงงานตามระบบ MOU จะมีค่าใช้จ่ายสูงกว่าระบบ NV แต่การรอให้ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จเปิดทำการถือเป็นเรื่องที่ไม่แน่นอนสำหรับ SMEs ที่อาจมีความต้องการแรงงานในพื้นที่ SMEs ตระหนักถึงประโยชน์ของการใช้คนกลางสรรหาแรงงานสำหรับโรงงานที่ไม่มีทรัพยากร เวลา และบุคลากรที่จะจัดการสรรหาแรงงานจากประเทศต้นทางได้โดยตรง อย่างไรก็ตาม คนกลางสรรหาแรงงานทั้งสองฝั่งของชายแดนจะต้องมีความน่าไว้วางใจ เชื่อถือได้ และคิดค่าตอบแทนอย่างสมเหตุผล รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ซึ่งสามารถใช้ต้นแบบการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบนี้จัดการกับความท้าทายดังกล่าวได้

แนวคิดสำหรับกระบวนการของต้นแบบการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบที่อธิบายไว้ในแนวทางการสรรหาแรงงาน (ภาคผนวก ก) มาจากการหารือกับบริษัทนำร่อง ความคุ้นเคยกับแนวทางกระบวนการของระบบบริหารงานคุณภาพเพื่อปรับปรุงระบบจัดการความปลอดภัยอาหารของบริษัทนำร่อง ซึ่งมีแนวทางการประเมินความเสี่ยงห่วงโซ่อุปทานเพื่อลด ขจัด หรือป้องกันความเสียหายและความเสี่ยงที่จะเกิดกับสถานประกอบการ ลูกค้าและผู้บริโภค ทำให้สถานประกอบการนำร่องต้องการแนวทาง (ทั้งการปฏิบัติที่ดีและที่ควรหลีกเลี่ยง) ที่สามารถเสริมและขยายนโยบายหลักด้านแรงงานของตน เพื่อให้สามารถจัดตั้งทีมระบบการจัดการทางสังคม หรือ SMS ได้ แนวคิดของกระบวนการสำหรับแนวการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบที่จัดการกับความเสี่ยงเป็นสิ่งที่น่าสนใจสำหรับบริษัทนำร่อง เพราะมีจุดมุ่งหมายในการปรับปรุงภายในห่วงโซ่อุปทานของตนอย่างเป็นระบบ รวมถึงผู้สรรหาแรงงานและผู้ให้บริการ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสรรหาแรงงาน

กระบวนการและเกณฑ์ดังกล่าวสำหรับบริษัทนำร่องมีลักษณะเป็นเชิงรุกมากขึ้นในฐานะผู้ปฏิบัติงานระบบการจัดการ เจ้าหน้าที่หลักของบริษัทนำร่องรู้ว่าต้นแบบที่ "สมบูรณ์แบบ" คือต้นแบบที่มีการพัฒนาตลอดเวลา และเปลี่ยนแปลงไปตามการใช้งาน เพื่อให้ใช้งานได้จริงและนำไปใช้ได้มากขึ้น ดังนั้น แทนที่จะรอพิมพ์เขียวตายตัวและไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้จากรัฐบาล ภาคเอกชนสามารถรวบรวมกรอบการทำงาน แนวทาง หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติที่เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และนำไปใช้จัดการและบำรุงรักษาระบบที่มีประสิทธิภาพ อันจะสามารถเสริมหรือสร้างความเข้มแข็งให้กับวิธีการสรรหาแรงงานที่มีอยู่และได้รับการสนับสนุนโดยกฎหมายที่เหมาะสมได้ กระบวนการในแนวทางนี้มีคุณค่าสำหรับการพัฒนา รวมทั้งการสร้างเครื่องมือสำหรับการติดตามและพิสูจน์ผลที่สามารถระบุสิ่งที่ต้องการการปรับปรุงได้ ยิ่งไปกว่านั้น การมีเอกสารแนวทางที่สอดคล้องกับกฎหมายของประเทศไทย อนุสัญญาระหว่างประเทศ และมาตรฐานสากลในการจัดการระบบสังคม ทำให้นายจ้างมีความมั่นใจในการติดต่อกับตลาดและผู้ซื้อจากต่างประเทศมากขึ้น ตลอดจนเป็นการประกันความยั่งยืนของระบบสำหรับการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบและเงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสม

3.3 หลักการอ้างอิง แนวทางและมาตรฐาน

แหล่งอ้างอิงหลักของต้นแบบนาร่องการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบของโครงการ FAIR Fish มาจาก ILO และ BSCI ของสมาคมการค้าต่างประเทศ ILO ตีพิมพ์ “หลักการทั่วไปและแนวทางการปฏิบัติเพื่อการสรรหาแรงงานที่เป็นธรรม” เมื่อปี พ.ศ. 2559 และได้ปรับปรุงหลักการดังกล่าวในปี พ.ศ. 2562 พร้อมทั้งเพิ่มเติมเนื้อหาในส่วน “คำจำกัดความของค่าธรรมเนียมนการสรรหาและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง” ต่อมาในเดือนกันยายน พ.ศ. 2560 ทาง BSCI จัดทำ “แนวทางการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้เข้าร่วมกับ BSCI” เพื่อเสริมกับคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจของ BSCI ฉบับที่ 2:2014 ว่าด้วยการจัดการกับการสรรหาแรงงานที่อาจเข้าข่ายผิดกฎหมายหรือสร้างความเสียหาย และแนะนำความเสี่ยงทางกฎหมายและสังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงทางธุรกิจของสมาชิกและซัพพลายเออร์ รวมทั้งอาจเป็นอันตรายต่อแรงงานของตน ทั้ง ILO และหลักการและแนวทางของ BSCI นำมาจาก “มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ” ซึ่งรวมถึงอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ระเบียบปฏิบัติ ข้อเสนอแนะ และปฏิญญาเป็นส่วนใหญ่ แต่ไม่จำกัดเฉพาะของ UN และ ILO โดย ILO ชี้ให้เห็นว่า “ในปัจจุบันไม่มีการรวบรวมคำแนะนำเกี่ยวกับการสรรหาแรงงานที่เป็นธรรม”²³ และมีแนวทางปฏิบัติหลายประการที่เป็นมาตรฐานแบบสมัครใจ ซึ่งมีความเฉพาะเจาะจงสำหรับแต่ละภาคส่วนอุตสาหกรรม หลักการอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศของ ILO เป็นมาตรฐานที่มีผลผูกพันเนื่องจากประเทศต่าง ๆ ที่ให้สัตยาบันแล้วจะพัฒนากฎหมายที่เหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกในการบังคับใช้ต่อไป ส่วนคำแนะนำ ปฏิญญา ข้อค้นพบ และแนวทางโดย ILO และหน่วยงานกำกับดูแลระหว่างประเทศอื่น ๆ หรือองค์กรที่ไม่ใช่องค์กรภาครัฐถือเป็นมาตรฐานที่ไม่มีผลผูกพัน แต่ก็มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการรักษาหลักการของการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ ตัวอย่างจากรายงานหลายฉบับของ IOM ว่าด้วยการปฏิบัติที่สามารถ/ไม่สามารถยอมรับได้ หลักการว่าด้วยการย้ายถิ่นที่มีศักดิ์ศรี พ.ศ.2555 (Dhaka Principles of Migration with Dignity 2012) มาตรฐานแรงงานว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคม (SA8000) และคำแนะนำในการตรวจสอบระบบเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติทางเพศ พ.ศ. 2558 มาตรฐานและหลักการเหล่านี้ล้วนเป็นแหล่งที่มาหรือเอกสารอ้างอิงสำหรับหลักการและแนวทางการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบของ ILO และ/หรือ BSCI

ไม่ว่าจะมาจากแหล่งใดก็ตาม แนวคิดทั่วไปสำหรับการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ คือ การเคารพสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิแรงงาน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเสมอภาค ความมั่นคง การเจรจาทางสังคม (social dialogue) และการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งเป็นหลักการที่ ILO ได้ยืนยันถึงการค้าโลกที่เปลี่ยนไปอย่างต่อเนื่อง²⁴ ภาคธุรกิจสามารถเลือกที่จะปฏิบัติตามทั้งหลักการและแนวทางของ ILO หรือ BSCI ในระบบบริหารงานคุณภาพของตนเองได้โดยสมัครใจ ทั้งในฐานะที่เป็นนโยบายและวิธีปฏิบัติโดยลำพัง หรือเป็นส่วน

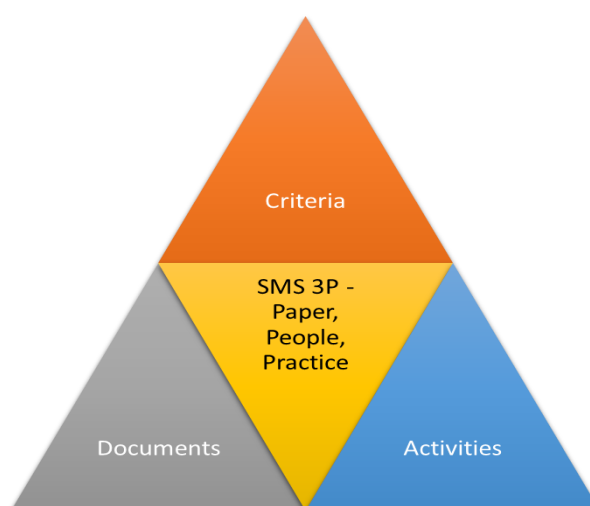
²³ ILO. 2019. *General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Related Costs*.

²⁴ ILO. 1999. *Declaration on Decent [มีคำย่อ] Work for All in a Global Economy*.

หนึ่งของทีมระบบการจัดการทางสังคม (SMS) ที่ตรวจประเมินได้อย่างครบวงจร บ่อยครั้งแรงจูงใจในการเลือกใช้ทีม SMS มาจากผู้ซื้อที่ต้องการการประเมินของบุคคลที่สองหรือบุคคลที่สาม ซึ่งถือว่าเป็นไปได้สำหรับแนวทางระบบของ BSCI ในทางกลับกัน หลักการและแนวทางของ ILO จัดเป็นรายการข้อกำหนดซึ่งสามารถตรวจสอบการปฏิบัติตามได้ด้วย หากมีการพัฒนาและนำระบบการจัดการภายในและเอกสารที่เหมาะสมมาใช้ด้วยเหตุนี้เอง กิจกรรมในปัจจุบันของโครงการ FAIR Fish จึงได้แนะนำแนวทางของระบบพร้อมนโยบายและวิธีปฏิบัติที่ได้บันทึกไว้ อันจะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่มีความรับผิดชอบซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์ที่อนุสัญญาของ ILO และกฎหมายแรงงานระดับประเทศได้กำหนดไว้ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง การลด หรือการป้องกันการปฏิบัติที่ไม่สามารถยอมรับได้

3.4 โครงสร้างและองค์ประกอบเกณฑ์ต่างๆ ของระบบการจัดการทางสังคม

กรอบการทำงานสำหรับระบบการจัดการทางสังคมเป็นไปตามและกำหนดโดยมาตรฐานองค์การระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (ISO) 9001 ซึ่งระบุข้อกำหนดสำหรับระบบการจัดการ ที่ช่วยให้สถานประกอบการจัดหาผลิตภัณฑ์และบริการที่สอดคล้องกับข้อกำหนดด้านกฎระเบียบของลูกค้าได้อย่างเสมอต้นเสมอปลาย **รูปที่ 1** ด้านล่าง อธิบายถึงกรอบของระบบบริหารงานคุณภาพ หรือของระบบการจัดการทางสังคม – รูปสามเหลี่ยมที่มี “เกณฑ์” อยู่ที่ปลายบนสุด ซึ่งมี “เอกสาร” และ “กิจกรรม” อยู่พื้นฐานทั้งสองด้าน โดยที่เนื้อหาจะแตกต่างกันไปตามระบบแต่ละประเภท



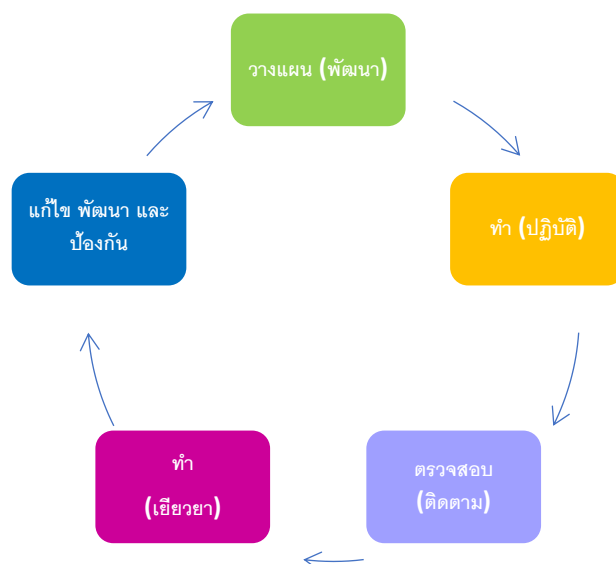
รูปที่ 1 กรอบสำหรับระบบการจัดการตามมาตรฐาน ISO 9001

เกณฑ์ระบบการจัดการทางสังคมประกอบด้วยหลักการอ้างอิงแนวทางและมาตรฐานจาก ILO UN และ BSCI กฎหมายระดับประเทศว่าด้วยเรื่องแรงงาน การประมง และการจัดการแรงงานข้ามชาติ ตลอดจนมาตรฐานอื่นๆ รวมทั้งความต้องการของตลาดและผู้ซื้อ คำว่า “เอกสาร” ในระบบการจัดการทางสังคม หมายถึง นโยบาย

และวิธีปฏิบัติของสถานประกอบการว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิแรงงาน กฎระเบียบของสถานประกอบการ คู่มือการสรรหาแรงงาน คู่มือพนักงาน ระเบียบปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจที่มีจริยธรรม และเอกสารที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ (อาทิ ทะเบียนแม่บทเอกสาร (หมายถึง เอกสารที่แสดงรายชื่อเอกสารระบบคุณภาพของหน่วยงาน เพื่อบ่งบอกว่า ปัจจุบันหน่วยงานมีเอกสารอะไรบ้าง และมีสถานะอย่างไร) คำแนะนำการทำงานแบบฟอร์ม บันทึก และเอกสารประกอบ) การปฏิบัติด้านการจัดการทางสังคมเป็นกิจกรรมทั้งในและนอกสถานที่ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ การติดตาม ตลอดจนการตรวจสอบเกณฑ์และเอกสารด้านระบบการจัดการทางสังคม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงหรือการปรับปรุง

การทบทวนเอกสารจะเปรียบเทียบระหว่างเอกสารและเกณฑ์ ในขณะที่การปฏิบัตินั้นจะประเมินว่ามีความเพียงพอหรือไม่ (level of adequacy) ตามเอกสารและเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยมีเป้าหมาย คือ ทำให้ระบบการจัดการทางสังคมทั้งหมดหรือบางส่วนสามารถใช้งานและตรวจประเมินได้ผ่านวงจรวางแผน-ปฏิบัติ-ตรวจสอบ-การดำเนินการที่เหมาะสม (PDCA) (รูปที่ 2 หน้าถัดไป) บทเรียนที่ได้รับจะมีส่วนช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่แนวทางห่วงโซ่อุปทานก็กระตุ้นให้เกิดผลทวีคูณ จากผู้ประกอบการไปยังจุดเชื่อมต่ออื่น ๆ ในห่วงโซ่อุปทานเพื่อดำเนินระบบการจัดการทางสังคม

กรอบสามเหลี่ยมในรูปที่ 1 สามารถนำไปใช้ได้ทั้งหมด (สำหรับระบบการจัดการทางสังคมทั้งหมดของสถานประกอบการ) หรือบางส่วน (สำหรับเกณฑ์หรือส่วนประกอบระบบการจัดการทางสังคม เช่น นโยบาย) เพื่อสร้างเป็นกระบวนการและวิธีการที่ได้มาตรฐาน ครอบคลุม และตรวจสอบได้ ซึ่งสามารถปรับให้เหมาะสมกับการดำเนินงานของสถานประกอบการ โครงการ FAIR Fish ใช้นโยบายหลัก 8 ประการ (เช่น การต่อต้านการค้ามนุษย์ การไม่มีแรงงานบังคับ/แรงงานขี้ดหนี้ การไม่มีแรงงานเด็ก การไม่เลือกปฏิบัติ (รวมทั้งการเลือกปฏิบัติด้านเพศสภาพ) เสรีภาพด้านการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม การสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ เงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสม การร้องทุกข์ และการแก้ไขเยียวยา) สร้างเกณฑ์สำหรับการใช้งานภายใน และการตรวจสอบผ่านขั้นตอนที่กำหนดและบันทึกไว้ ซึ่งสามารถดำเนินการแยกกันได้ โดยรวมแล้วเกณฑ์ทั้งแปดถือเป็นพื้นฐานที่ครอบคลุม สำหรับระบบการจัดการทางสังคมขนาดใหญ่ โดยบุคคลภายนอกสามารถจัดการประเมินเพื่อตรวจสอบบุคคลที่สองหรือบุคคลที่สามได้ หากจำเป็น



รูปที่ 1 การเปลี่ยนแปลง พัฒนา หรือการป้องกันผ่านวงจร PDCA

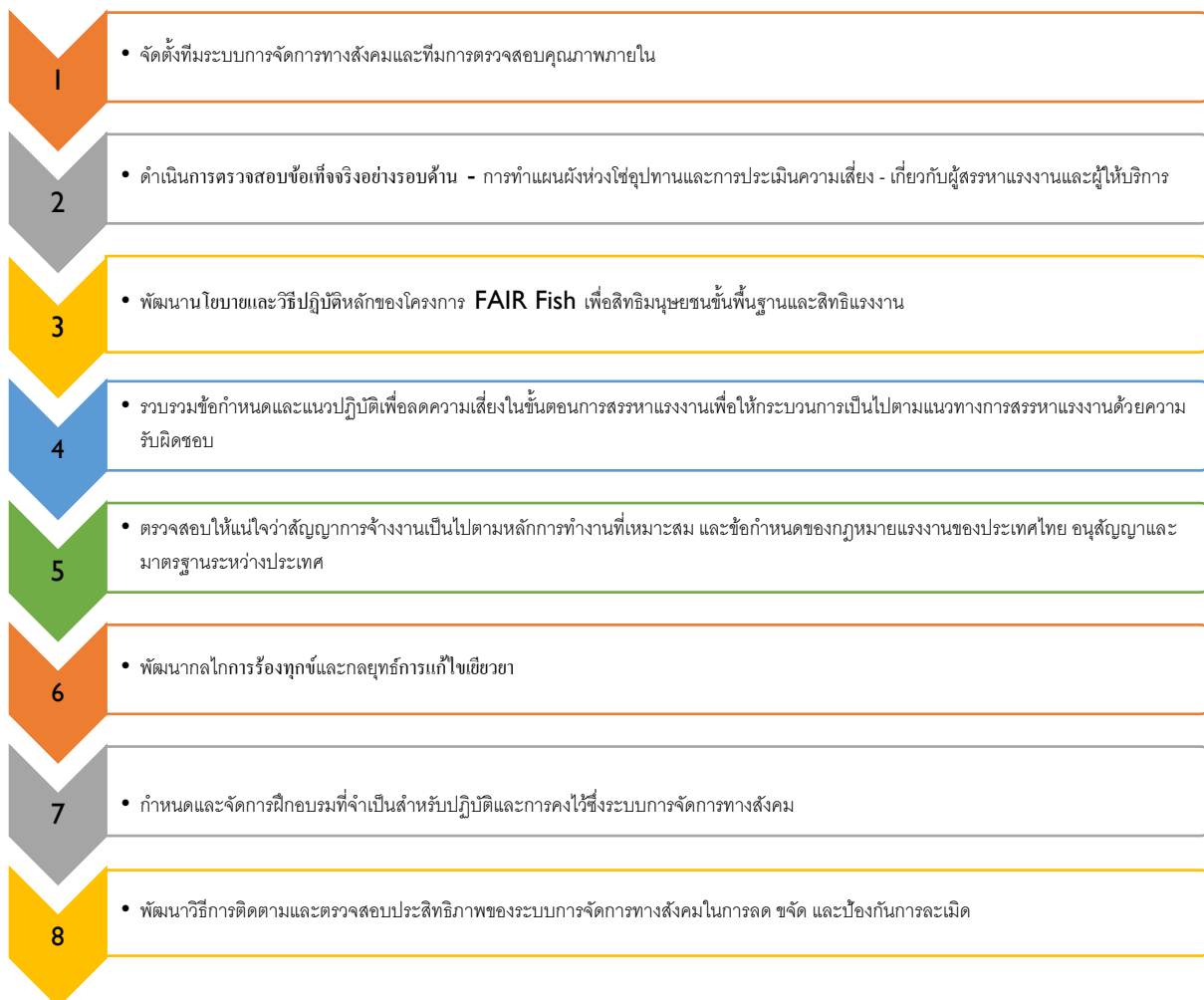
3.5 หลักการและองค์ประกอบของต้นแบบนำร่องสำหรับการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ

ต้นแบบการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบของโครงการ FAIR Fish มีพื้นฐานมาจากนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบซึ่งพัฒนาขึ้นสำหรับบริษัทนำร่องและ บนจ. ต้นแบบการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบจะใช้กรอบระบบการจัดการทางสังคมซึ่งจะถูกนำไปประยุกต์ใช้ในห่วงโซ่อุปทานภายใต้ข้อกำหนดของกระบวนการสรรหาแรงงานข้ามชาติในปัจจุบันตามระบบ MOU และ NV ของประเทศไทย ข้อกำหนดและแนวทางปฏิบัติที่แนะนำนั้นอ้างอิงจากหลักการ แนวทาง และมาตรฐาน ซึ่งรวมถึงกฎหมายของประเทศไทยว่าด้วยแรงงาน การประมงและแรงงานข้ามชาติ เป้าหมายคือ เพื่ออำนวยความสะดวกให้เกิดการลด ขจัด และแก้ไขเยียวยา และ/หรือป้องกันการละเมิดที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ/แรงงานขัดหนี้ รวมทั้งการปฏิบัติที่ไม่เป็นที่ยอมรับอื่น ๆ ซึ่งเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานที่มีความเปราะบาง เช่น แรงงานผู้หญิง

ต้นแบบการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบมีองค์ประกอบกระบวนการหลัก ดังต่อไปนี้ (อ้างอิง รูปที่ 3):

- 1) จัดตั้งทีมระบบการจัดการทางสังคม
- 2) ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน
- 3) พัฒนานโยบายและวิธีปฏิบัติสำหรับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิแรงงาน
- 4) ระบุข้อกำหนดและแนวทางปฏิบัติเพื่อลดความเสี่ยงในขั้นตอนการสรรหาแรงงาน
- 5) ตรวจสอบให้แน่ใจว่าสัญญาการจ้างงานสะท้อนถึงข้อกำหนดและเงื่อนไขของนายจ้างและปฏิบัติตามหลักการทำงานที่เหมาะสม มาตรฐานระหว่างประเทศ และกฎหมายระดับประเทศ
- 6) พัฒนากลไกการร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา
- 7) กำหนดการฝึกอบรมที่จำเป็นในการปฏิบัติและการคงไว้ซึ่งระบบการจัดการทางสังคม และ
- 8) พัฒนาวิธีการติดตามและตรวจสอบประสิทธิภาพของระบบการจัดการทางสังคม รวมทั้งวิธีที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหรือป้องกัน สำหรับองค์ประกอบทั้งหมดนี้ หลักการการทำงานที่เหมาะสม (เช่น การเคารพต่อหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน การส่งเสริมศักยภาพ การมีงานทำ และมีรายได้สำหรับหญิงและชาย การขยายความคุ้มครองทาง

สังคมและการส่งเสริมการมีผู้แทนและมีส่วนร่วมในการเจรจาทางสังคม ภายใต้เงื่อนไขและแนวคิดหลักว่าด้วย เสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคงและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์) จะต้องรวมอยู่ในกระบวนการและวิธีการที่ใช้ทั้งหมด เพื่อลด และขจัดการละเมิด รวมทั้งบรรลู่การเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงผ่านการแก้ไข การป้องกันการ โกล่เกลี่ย หรือการเยียวยาที่เหมาะสมและทันที่



รูปที่ 2 องค์ประกอบกระบวนการสำหรับต้นแบบการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ

3.6 ระบบการจัดการทางสังคมสำหรับการปฏิบัติตามมาตรฐานสากลและแนวทางปฏิบัติอย่างสมบูรณ์

3.6.1 ความสำคัญของระบบการจัดการทางสังคมสำหรับความยั่งยืนของต้นแบบการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ

กระบวนการและวิธีการสรรหาแรงงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเลล้วนแล้วแต่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นข้ามพรมแดน แรงงานข้ามชาติ และการค้าระหว่างประเทศทั้งสิ้น การสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบจึงเป็นกิจกรรมเหมาะสมกับบริบทที่มีความแตกต่างกัน ด้วยธรรมชาติของความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทั้งยังเกี่ยวข้องกับผู้คนซึ่งมาจากภูมิหลังและมีมุมมองที่หลากหลาย ด้วยเหตุนี้ การกำหนดมาตรฐาน การประสานแนวคิด และแนวทางปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ได้ทุกที่และใช้ได้กับทุกคนจึงมีความน่ากังวลเนื่องจากนายจ้าง

เป็นเพียงจุดเชื่อมต่อในห่วงโซ่อุปทานอาหารทะเล การเปลี่ยนแปลงจึงไม่สามารถกระทำได้ในชั่วข้ามคืน การสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบจึงเป็นความพยายามที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐทั้งในประเทศต้นทาง และประเทศปลายทางในหลายระดับ ตลอดจนชุมชน กลุ่มอุตสาหกรรม สหภาพแรงงาน ผู้ซื้อและผู้บริโภค ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ยิ่งไปกว่านั้น ยังไม่มีหน่วยงานกำกับดูแลกลาง ผู้บังคับใช้ ผู้ตัดสิน หรือผู้มีอำนาจตัดสินใจในการประเมิน ตรวจสอบ หรือรับรองการปฏิบัติทางจริยธรรมสำหรับการสรรหาแรงงาน ด้วยความรับผิดชอบ²⁵ ซึ่งถือเป็นหน้าที่รับผิดชอบอันใหญ่หลวง นอกจากนี้การกำหนดแม่แบบที่ครอบคลุมสำหรับทุกอุตสาหกรรมทั่วโลกยังส่งผลเสียต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ ในแง่ของการเพิ่มการรับรู้หรือความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ ดังนั้น ความเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมและการร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ จึงเป็นสิ่งจำเป็น

กระบวนการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบเริ่มต้นด้วยการที่นายจ้างก่อตั้งทีมระบบการจัดการทางสังคม ภายใน อาจเป็นบางส่วนหรือทั้งหมด ซึ่งอาจทำได้ง่าย ๆ เพียงแค่พัฒนา นำไปใช้ และจากนั้นก็ตรวจสอบความมีประสิทธิภาพในขั้นตอนเดียว หรืออาจจะเกี่ยวข้องกันเป็นระบบก็ได้ ซึ่งจะประกอบไปด้วยกระบวนการ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน คำแนะนำ การทำงาน แบบฟอร์ม และเอกสารประกอบ หรืออีกทางเลือกหนึ่ง คือ การรองนกว่าจะมีเหตุเกิดขึ้น จากนั้นจึงตอบสนองต่อเหตุการณ์แบบเฉพาะกิจ (ad-hoc) แต่ก็น่าเสียดายที่การดำเนินการแบบเฉพาะกิจนี้ไม่ทำให้เกิดความต่อเนื่อง หรือการแก้ปัญหาแบบองค์รวม หรือการบันทึกบทเรียน ซึ่งสามารถนำไปใช้เพื่อการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้ แม้ว่าจะไม่มีเหตุการณ์การละเมิดหรือการประทุษร้ายใด ๆ ภายในโรงงาน แต่การจัดทำบันทึกระบบการจัดการทางสังคมพร้อมด้วยกระบวนการระบุความเสี่ยง แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นเชิงรุกที่เป็นระเบียบในระยะยาว ซึ่งแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต แต่ด้วยระบบการจัดการทางสังคมที่มีประสิทธิภาพ ระบบจะรักษาธุรกิจของนายจ้างไว้ได้

3.6.2 ตัวเลือกเพื่อการปฏิบัติตามข้อกำหนดอย่างสมบูรณ์และทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

องค์ประกอบบางส่วนของระบบการจัดการทางสังคม (เช่น การสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ หรือแรงงานเด็ก) สามารถจัดการให้มีลักษณะเป็นระบบตามลำพังได้ หากมีโครงสร้างที่เป็นไปตามข้อกำหนดของกรอบระบบการจัดการของมาตรฐาน ISO 9001 ทั้งนี้ ระบบการจัดการทางสังคมที่สมบูรณ์สำหรับการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบมีความคล้ายกับของ BSCI ซึ่งรวมเอาองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งหมดที่แสดงในรูปที่ 4 ด้านล่างไว้ด้วยกันมากกว่า แนวคิดหลักหลายประการที่ทำให้ BSCI เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับระบบการจัดการทางสังคมอย่างสมบูรณ์มีดังต่อไปนี้: 1) เน้นแนวทางห่วงโซ่อุปทาน การตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน และผลกระทบแบบทวีคูณหลายชั้น 2) กลยุทธ์ที่วางแผนไว้ล่วงหน้าในการจัดการกับแนวทางที่ยอมรับไม่ได้อย่างเด็ดขาด ซึ่งละเมิดอนุสัญญาหลักของ ILO 3) การติดตามและประเมินผลโดยใช้ความเสี่ยงเป็นฐาน (risk-based monitoring and evaluation) 4) คำอธิบายที่เข้าใจง่ายและแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการตามแนวทาง

²⁵ Manpower Group/Verité. 2012. *An Ethical Framework for Cross-Border Labor Recruitment*.

การปฏิบัติ 5) เอกสารแนวทางสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ทั้งผู้ซื้อ ซัพพลายเออร์ ผู้ตรวจสอบและผู้รับ การตรวจประเมิน ทั้งนี้ โปรดทราบว่า “การรับรอง” ของ BSCI นั้น เป็นการประเมินโดยบุคคลที่สาม



รูปที่ 3 องค์ประกอบเพื่อการปฏิบัติตามระบบการจัดการทางสังคมอย่างเต็มรูปแบบ

เนื่องจากความคุ้นเคยกับระบบบริหารงานคุณภาพของผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเลของไทย และระบบจัดการความปลอดภัยอาหาร SMEs จึงมีความพร้อมในการพัฒนาและใช้งานระบบการจัดการทางสังคมจากการที่โครงการ FAIR Fish ได้ทำงานร่วมกับบริษัทนាំร่อง พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติและประสบการณ์จากฝ่ายทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานสำคัญอื่น ๆ สามารถเปลี่ยนผ่านและจัดการระบบการจัดการทางสังคมให้มีประสิทธิภาพได้ หากมีแนวทางและการฝึกอบรมเกี่ยวกับเกณฑ์เฉพาะสำหรับระบบการจัดการทางสังคม ทั้งนี้ สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ เวลาที่เพียงพอในการพัฒนานโยบาย ขั้นตอน และแนวทางที่ครอบคลุมรวมทั้งฝึกอบรมบุคลากรทุกคนในทุกระดับ

3.6.3 ความท้าทาย ข้อจำกัด และการพิจารณาด้านต้นทุนผลตอบแทน

ความท้าทายที่เกิดขึ้นประจำได้กล่าวถึงไปแล้วในส่วนของคู่มือก่อนหน้านี้ สถานประกอบการที่ดำเนินการตามกระบวนการจะเผชิญกับความท้าทายที่คล้ายกัน แต่อาจแตกต่างกันเพียงเล็กน้อยในรายละเอียดของแต่ละนโยบาย ดังที่ได้อธิบายไว้ข้างต้นว่าจำเป็นต้องมีการจัดตั้งองค์ประกอบทั้งหมดอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะว่าแต่ละองค์ประกอบต่างเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินการประสบความสำเร็จ แต่ SMEs มักจะมีข้อจำกัดด้านต้นทุนและผลประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อเสนอแนะเกี่ยวกับตัวเลือก ระบบ MOU ที่ชี้ให้เห็นถึงข้อเสียที่ SMEs ต้องเผชิญเนื่องจากความต้องการแรงงานของธุรกิจประเภทนี้มีน้อย ต้นทุนการสรรหาแรงงานจึงน่าจะสูงกว่าของสถานประกอบการขนาดใหญ่ นอกจากนี้ SMEs ยังไม่มีอำนาจในการเจรจาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สำคัญสำหรับกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านของตน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับค่าของผู้สรรหาแรงงานในประเทศต้นทาง ในขณะที่เดียวกันผู้สรรหาชาวไทยก็ตกอยู่ในภาวะถูกบีบบังคับจากปัญหาระหว่างแดน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาครัฐ เนื่องจากปัญหาด้านภาษา และกระบวนการที่ซับซ้อนซึ่งไม่มีความโปร่งใสเพียงพอ

รายการและการใช้งานเอกสารแนบและภาคผนวก

การใช้งานเอกสารแนบและภาคผนวก	
เอกสารแนบ 1: คู่มือต้นแบบนาร่องของ FAIR Fish	
<p>เอกสารแนบนี้เป็นส่วนเสริมที่สำคัญของคู่มือ และยังสามารถใช้เป็นรายการการตรวจสอบภายในได้อีกด้วย แนวทางปฏิบัติที่แนะนำไว้ที่ละขั้นตอนในคู่มือซึ่งนายจ้างและผู้สรรหาแรงงานควรปฏิบัติตามนั้น นำมาจากแนวทางการสรรหาแรงงาน ซึ่งมีทั้งแนวปฏิบัติที่ดีและที่ควรหลีกเลี่ยง การแยกแนวทางการสรรหาแรงงานออกจากคู่มือนี้ตอบสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการนาร่องที่จะใช้เป็นแนวทางในการจัดตั้งระบบการจัดการทางสังคมในระยะยาว คู่มือนี้กล่าวถึงรูปแบบการสรรหาแรงงานในปัจจุบันที่กำหนดไว้ในกฎหมายของประเทศไทยเท่านั้น ดังนั้นจึงถือเป็นกลยุทธ์เฉพาะกิจ (ad-hoc) แนวปฏิบัติที่รวบรวมไว้ในแนวทางการสรรหาแรงงานนี้อ้างอิงและเป็นไปตามมาตรฐานและข้อกำหนดสากล เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงและวิวัฒนาการของกฎหมายไทย (และการตีความ) ซึ่งจะช่วยให้สถานประกอบการนาร่องและผู้สรรหาแรงงานมีความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ ตลอดจนวิธีปฏิบัติในการลด ขจัด และป้องกันการละเมิด</p>	
เอกสารแนบ 2: รูปและตารางสำหรับคู่มือ	
<p>เอกสารแนบนี้มีตัวเลขและตารางเพิ่มเติมสำหรับคู่มือ เพื่อช่วยแสดงภาพผังกระบวนการสรรหาแรงงานตาม MOU (ข้ามพรมแดน) และ NV ขั้นตอนของกระบวนการ ระยะเวลา และความเสี่ยงของสรรหาแรงงานตามระบบ MOU ขั้นตอนของกระบวนการ ระยะเวลา และความเสี่ยงของสรรหาแรงงานตามระบบ NV ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานข้ามชาติทั้งหมดตามกฎหมายระดับประเทศ ตลอดจนค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานข้ามชาติทั้งหมด ตามระบบ MOU และ NV</p>	
ภาคผนวก ก: แนวทางสำหรับดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านเพื่อประเมินความเสี่ยงทางสังคมในห่วงโซ่อุปทานการสรรหาแรงงาน	
<p>เหมาะกับใคร: สำหรับนายจ้าง ซัพพลายเออร์จัดหาวัตถุดิบ ผู้ให้บริการ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้สรรหาแรงงานและคนกลางสรรหาแรงงานอื่นๆ)</p> <p>คืออะไร: แนวทางว่าด้วยความสำคัญของการตรวจสอบให้แน่ใจถึงความโปร่งใส และระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทาน อธิบายวิธีการและเครื่องมือต่างๆ ในการวิเคราะห์จุดเชื่อมต่อหรือขั้นตอนของกระบวนการในห่วงโซ่อุปทาน</p> <p>ทำอย่างไร: เริ่มต้นด้วยนายจ้าง จากนั้นส่งต่อไปตามห่วงโซ่อุปทาน นอกจากนี้ยังจัดทำไว้สำหรับวิเคราะห์ความเสี่ยงของขั้นตอนของกระบวนการสรรหาแรงงานแต่ละขั้นด้วย</p>	
ภาคผนวก ข: แผนผังห่วงโซ่อุปทานการสรรหาแรงงานและแบบสอบถามการสรรหาแรงงาน	
ภาคผนวก ข-1: แผนผังห่วงโซ่อุปทานแรงงาน – จุด	<p>เหมาะกับใคร: นายจ้าง ซัพพลายเออร์จัดหาวัตถุดิบ ผู้ให้บริการ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้สรรหาแรงงานและคู่ค้า/คนกลางสรรหาแรงงานของตน) จะเป็นผู้พัฒนาขึ้นมา</p>

การใช้งานเอกสารแนบและภาคผนวก	
เชื่อมต่อสำคัญและแรงงานที่เปราะบาง	คืออะไร: แสดงให้เห็นว่าควรได้รับข้อมูลจุดเชื่อมต่อใดบ้างเพื่อใช้วิเคราะห์แรงงานที่เปราะบาง ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มจะถูกทำร้ายและล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิแรงงานอื่นๆ ได้มากที่สุด
	ทำอย่างไร: เริ่มต้นด้วยนายจ้าง จากนั้นส่งต่อไปยังซัพพลายเออร์ผลิตภัณฑ์ลำดับที่หนึ่งและผู้ให้บริการ (ผู้สรรหาแรงงานชาวไทย) ซึ่งจะรับข้อมูลที่เกี่ยวข้องและเป็นผู้วาดแผนที่ของซัพพลายเออร์ในลำดับต่อไปและผู้ให้บริการของตน
ภาคผนวก ข-2: ตัวอย่างแผนผังห่วงโซ่อุปทานการสรรหาแรงงาน	เหมาะกับใคร: ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยจัดทำแผนที่นี้ให้เสร็จสมบูรณ์ เพื่อนำเสนอต่อนายจ้างพร้อมกับข้อมูลโดยละเอียดเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ
	คืออะไร: ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยให้ภาพรวมของการดำเนินงานและรายละเอียดของคู่ค้า ผู้รับเหมาช่วง ผู้ให้บริการทั้งในประเทศไทยและประเทศต้นทาง เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและอำนวยความสะดวกในการประเมินความเสี่ยงโดยละเอียด
	ทำอย่างไร: รับ/รวบรวมข้อมูลโดยใช้ภาคผนวก ข-3 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่มีและไม่มีได้อย่างถูกต้องและตรงไปตรงมา
ภาคผนวก ข-3: แบบสอบถามและรายการตรวจสอบตัวกลางสรรหาแรงงาน	เหมาะกับใคร: เริ่มต้นด้วยผู้สรรหาแรงงานชาวไทยลำดับที่หนึ่ง นายจ้างเป็นผู้กรอกหรือขอให้ผู้สรรหาแรงงานกรอกแบบสอบถามนี้ให้ครบถ้วนที่สุด
	คืออะไร: ภาพรวมของการดำเนินงาน และคู่ค้าของผู้สรรหาแรงงานทั้งหมด รวมทั้งผู้ให้บริการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและช่วยในการประเมินความเสี่ยง
	ทำอย่างไร: นายจ้างควรตรวจสอบข้อมูลที่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือสื่อสารผ่านทางโทรศัพท์
ภาคผนวก ค: เครื่องมือสำหรับการประเมินความเสี่ยงทางสังคม - การประเมินและการจัดอันดับของผู้สรรหาแรงงาน	
ภาคผนวก ค-1: ต้นไม้ตัดสินใจสำหรับการประเมินความเสี่ยงทั่วไป	เหมาะกับใคร: ทีมระบบการจัดการทางสังคมหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างจะใช้เครื่องมือนี้กับผู้สรรหาแรงงานที่มีศักยภาพ (แบบรายบุคคลหรือสถานประกอบการ)
	คืออะไร: รับข้อมูลเพื่อตอบคำถามในเครื่องมือ ซึ่งเป็นการคัดกรองความสมบูรณ์ของผู้สรรหาแรงงานครั้งแรก
	ทำอย่างไร: ทำตามลำดับเพื่อตัดสินใจว่าจะดำเนินการในขั้นตอนต่อไปหรือไม่
ภาคผนวก ค-2: เครื่องมือสองประเภทสำหรับการประเมินความเสี่ยงเฉพาะ	เหมาะกับใคร: ทีมระบบการจัดการทางสังคม ฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างของนายจ้าง รวมทั้งผู้รับผิดชอบของผู้สรรหาแรงงานสามารถใช้เครื่องมือเหล่านี้ได้

การใช้งานเอกสารแนบและภาคผนวก	
	<p>คืออะไร: เครื่องมือที่ระบุปริมาณหรือจัดประเภทความเสี่ยงตามความรุนแรงของผลที่ตามมาจะช่วยพิจารณามาตรการป้องกันล่วงหน้า</p> <p>ทำอย่างไร: ใช้เมทริกซ์หรือตาราง แต่บันทึกเหตุผลไว้สำหรับการให้คะแนนหรือจัดระดับ รวมทั้งเสนอกลยุทธ์การป้องกันที่เป็นไปได้</p>
ภาคผนวก ค-3: แผนภูมิการประเมินความเสี่ยงเฉพาะสำหรับการให้คะแนนแต่ละนโยบาย	<p>เหมาะกับใคร: ทีมระบบการจัดการทางสังคมหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้าง และผู้รับผิดชอบของผู้สรรหาแรงงานสามารถใช้แผนภูมินี้ได้</p> <p>คืออะไร: นโยบายหลักแปดประการของโครงการ FAIR Fish ถูกนำมาใช้ประเมินความเสี่ยง และวิธีการเตรียมความพร้อมด้านการจัดการ หากมีการละเมิดเกิดขึ้น จุดอ่อนอยู่ที่เหตุการณ์ละเมิดที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง การขาดความรู้หรือขาดการควบคุม</p> <p>ทำอย่างไร: ให้คะแนนหรือรหัสสำหรับการรวมกันของผลกระทบจากความรุนแรงและเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งมาตรการป้องกันล่วงหน้า หากมีการละเมิดเกิดขึ้น</p>
ภาคผนวก ค-4: การกำหนดการจัดอันดับและการดำเนินการลำดับสุดท้าย	<p>เหมาะกับใคร: ทีมระบบการจัดการทางสังคมหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้าง และผู้รับผิดชอบของผู้สรรหาแรงงานสามารถใช้ผังงานที่แนะนำได้</p> <p>คืออะไร: คะแนนหรือสีของหลักแปดประการของโครงการ FAIR Fish แต่ละตัวจะผนวกกันเป็นอันดับรวม อันจะสะท้อนถึงความเข้าใจและการควบคุมซัพพลายเออร์/ผู้สรรหาแรงงาน ในส่วนที่เกี่ยวกับนโยบายทางสังคม เครื่องมือนี้แนะนำนายจ้าง/สถานประกอบการเกี่ยวกับการดำเนินการ เช่น ปฏิเสธการเป็นซัพพลายเออร์ หรือยอมรับกับข้อกำหนดว่าด้วยการลงนามในคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ และการติดตามตรวจสอบเป็นระยะ และ/หรือคำขอเกี่ยวกับการแก้ไขและมาตรการป้องกันล่วงหน้า</p> <p>ทำอย่างไร: เพิ่มคะแนนรวม กำหนดสีสำหรับนโยบายหลักทั้งแปดของโครงการ FAIR Fish นับจำนวนสีแดง ตามเครื่องมือการจัดอันดับโดยรวมสุดท้าย การดำเนินการที่สอดคล้องกัน และคำแนะนำ</p>
ภาคผนวก ค-5: ตัวอย่างการประเมินความเสี่ยงเฉพาะสำหรับผู้สรรหาแรงงานข้ามชาติผ่านระบบ MOU	<p>ตัวอย่างเป็นสถานการณ์ต่างๆ จากการหารือกับสถานประกอบการนาร์่อง ในระหว่างการประชุมทางเทคนิค ซึ่งแสดงขั้นตอนอันหลากหลาย รวมทั้งการประเมินความเสี่ยง วิธีการที่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และการตัดสินใจ ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยเน้นถึงการแก้ไข/การป้องกัน</p>
ภาคผนวก ค-6: หลักเกณฑ์การจัดซื้อจัดจ้างผู้สรรหาแรงงาน	<p>เหมาะกับใคร: ทีมระบบการจัดการทางสังคม หรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และ/หรือผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างของนายจ้างจะใช้เครื่องมือนี้กับผู้สรรหาแรงงานที่มีศักยภาพ (แบบรายบุคคลหรือสถานประกอบการ)</p>

การใช้งานเอกสารแนบและภาคผนวก	
	<p>คืออะไร: การบูรณาการการคัดเลือกผู้สรรหาแรงงาน เข้ากับระบบการจัดซื้อจัดจ้างสำหรับผู้ให้บริการภายนอก จะช่วยให้การควบคุมการจัดการมีความเข้มแข็งมากขึ้น</p> <p>ทำอย่างไร: ให้คะแนนตามเกณฑ์ที่แนะนำ และยอมรับ/ปฏิเสธการให้คะแนนขั้นสุดท้าย สามารถนำผลลัพธ์จากต้นไม้มัดสติใจและการประเมินความเสี่ยงต่อเครื่องมือนโยบายแต่ละตัวมารวมไว้ในกรให้คะแนนได้ พยายามกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุง</p>
ภาคผนวก ค-7: ตัวอย่างคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับซัพพลายเออร์/ผู้สรรหาแรงงาน	<p>เหมาะกับใคร: ทีมระบบการจัดการทางสังคมหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้าง ควรร่าง มาตรฐานคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ เพื่อขออนุมัติจากกรรมการผู้จัดการ และใช้กับซัพพลายเออร์ลำดับที่หนึ่ง และผู้ให้บริการ โดยผู้สรรหาแรงงานชาวไทย เป็นผู้ลงนามหลักสำหรับผู้สรรหาแรงงาน และลดหลั่นกันไปในคู่ค้าทั้งหมด</p> <p>คืออะไร: การลงนามในคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจร่วมกับสัญญาการให้บริการ ช่วยสร้างความมั่นใจถึงความเข้าใจที่สอดคล้องกันในนโยบายทางสังคม และความโปร่งใส</p> <p>ทำอย่างไร: พัฒนาคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจที่เน้นการปฏิบัติตามจริยธรรม และตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน/สิทธิแรงงาน การสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ และการทำงานที่เหมาะสม รวมถึงเงื่อนไขที่ส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้</p>
ภาคผนวก ง: เครื่องมือแบบสอบถามสัมภาษณ์สำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคล เรื่องการค้ำนุชย์และแรงงานบังคับ	
<p>เครื่องมือแบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางสำหรับบุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในการสัมภาษณ์แรงงาน เพื่อระบุแรงงานที่อาจเป็นหรือเป็นเหยื่อของการค้ำนุชย์และแรงงานบังคับรูปแบบต่างๆ ภาคผนวกนี้ประกอบด้วยคำแนะนำในการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติสำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคล แบบสอบถามการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ ตัวชี้วัดของ ILO ว่าด้วยการค้ำนุชย์และแรงงานบังคับ และสรุปผลการสัมภาษณ์</p>	
ภาคผนวก ง-1: คำแนะนำในการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติสำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคล	<p>คำแนะนำในการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติสำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นแนวทางสำหรับบุคลากรในฝ่ายทรัพยากรบุคคล ที่ระบุถึงวิธีดำเนินการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานใหม่</p>
ภาคผนวก ง-2: แบบสอบถามสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ	<p>บุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคลใช้แบบสอบถามสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ เพื่อระบุสัญญาณที่เป็นไปได้ของแรงงานบังคับและการค้ำนุชย์</p>

การใช้งานเอกสารแนบและภาคผนวก	
ภาคผนวก ง-3: ตัวชี้วัดของ ILO สำหรับการคุ้มครองและแรงงานบังคับ	ตัวชี้วัดเหล่านี้ได้มาจากจูลสาร “แรงงานบังคับ” ของ ILO ซึ่งอ้างอิงตามอนุสัญญาแรงงานบังคับของ ILO และ “รายการการคุ้มครอง” ของ ILO ที่ออกมาจากพิธีสารปาเลอร์โม ผู้สัมภาษณ์สามารถระบุสัญญาณที่เป็นไปได้ของแรงงานบังคับและการคุ้มครอง โดยอ้างอิงตัวชี้วัดเหล่านี้
ภาคผนวก ง-4: สรุปผลการสัมภาษณ์	สามารถใช้ข้อมูลสรุปผลการสัมภาษณ์นี้เพื่อบันทึกสิ่งที่ค้นพบจากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติแต่ละคน โดยอ้างอิงถึงตัวชี้วัดด้านการคุ้มครองและแรงงานบังคับของ ILO
ภาคผนวก จ: ตัวอย่างสัญญาการทำงาน	
ตัวอย่างสัญญาการทำงานในภาษาอังกฤษและภาษาไทยไม่ได้มีไว้เพื่อแทนที่สัญญาการทำงานแบบสามภาษาที่กรมการจัดหางานของประเทศไทยใช้สำหรับกระบวนการตามระบบ MOU อย่างเป็นทางการ สัญญาการทำงานนำเสนอการขยายข้อกำหนดและเงื่อนไขในสัญญาของกรมการจัดหางาน (เช่น การลาประเภทอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการลาพักผ่อนประจำปี) และเสริมสัญญาการทำงานของนายจ้าง (โดยปกตินายจ้างจะมีแบบฟอร์มที่โรงงานของตนเอง) เพื่อให้ข้อกำหนดและเงื่อนไขบังคับทั้งหมดเป็นไปตามกฎหมายแรงงานฉบับปัจจุบันของไทย ในขณะเดียวกัน ก็ยังมีที่ว่างให้นายจ้างเพิ่มกฎหรือนโยบายเฉพาะสำหรับสถานประกอบการของตน เช่น รายการที่สามารถเจรจาต่อรองได้ อาทิ ที่พักและที่อยู่อาศัย	
ภาคผนวก ฉ: แนวทางและเครื่องมือการร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา	
ในภาคผนวกนี้ มีเครื่องมือการร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยาเพื่อระบุข้อกังวล (ชัดเจน) สำหรับการคุ้มครองและแรงงานบังคับ รวมทั้งมาตรการป้องกันที่สามารถดำเนินการได้ จุดมุ่งเน้นภาคผนวกนี้ อยู่ที่คำแนะนำด้านการป้องกันของผู้สรรหาแรงงาน	
ภาคผนวก ช: แผนที่แนวทางและมาตรฐานระดับสากล	
ภาคผนวก ช-1: อนุสัญญา ILO ว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน เทียบกับกฎหมายของประเทศไทยว่าด้วยแรงงานไทย การประมงและแรงงานข้ามชาติ	แผนภูมิเหล่านี้เปรียบเทียบเอกสารต่าง ๆ จาก ILO การปฏิบัติตามข้อกำหนดทางสังคม (ทั้งด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และการประกันคุณภาพ) การริเริ่ม (BSCI) และกฎหมายของประเทศไทย พระราชกำหนดและคำสั่งเกี่ยวกับแรงงานข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการประมง และการจัดการแรงงานข้ามชาติ โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้ความเข้าใจที่ดีขึ้นถึงความเหมือนความแตกต่าง ตลอดจนช่องว่างและความท้าทายที่อาจเกิดขึ้นจากเอกสารต่าง ๆ
ภาคผนวก ช-2: อนุสัญญา ILO ว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน/หลักการสรรหาแรงงานอย่างเป็น	ซึ่งอาจส่งผลต่อการนำหลักการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบและงานที่เหมาะสมไปใช้ในระดับอุตสาหกรรม

การใช้งานเอกสารแนบและภาคผนวก	
<p>ธรรม เทียบกับ BSCI</p> <p>2014/2017</p>	
ภาคผนวก ซ: นโยบายและวิธีปฏิบัติของสถานประกอบการ	
<p>นโยบายและวิธีปฏิบัติของสถานประกอบการว่าด้วยการทำงานที่เหมาะสมและการไม่เลือกปฏิบัติ ภาคผนวก ซ บรรณานโยบายและวิธีปฏิบัติทั้งที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ของสถานประกอบการ 2 แห่ง ได้แก่ บริษัท มารีน ฟายน์ ฟู้ดส์ และ บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง สำหรับนโยบายหลัก 8 ประการของโครงการ FAIR Fish ได้แก่ การต่อต้านการค้ามนุษย์ การไม่มีแรงงานบังคับ/แรงงานขี้ดหนี้ การไม่มีแรงงานเด็ก การไม่เลือกปฏิบัติ เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม การสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ สภาพการทำงานที่เหมาะสม การร้องทุกข์ และการแก้ไขเยียวยา นั้นถูกนำมาใช้อ้างอิงในฐานะเกณฑ์การปฏิบัติที่ต้องทบทวนเป็นระยะ เพื่อติดตามและประเมินความคืบหน้าของการปฏิบัติและการปรับปรุง หากมีช่องว่างในการปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงในกฎหมายหรือกระบวนการสรรหาแรงงานตามระบบ MOU ที่มีผลบังคับใช้ใดๆ ควรมีการทบทวนและพิจารณาปรับเปลี่ยนหรือแก้ไขผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับนโยบายและวิธีปฏิบัติของสถานประกอบการ</p>	
ภาคผนวก ฉ: นโยบายและวิธีปฏิบัติของบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทย (บนจ.)	
<p>ภาคผนวก ฉ ประกอบด้วย 2 ภาคผนวกย่อย รวมทั้งนโยบายและวิธีปฏิบัติหลัก 9 ประการทั้งที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษของบริษัท 8 ทิศกู่ตเพาเวอร์ จำกัด ซึ่งเป็น บนจ. ที่เป็นเป้าหมายของโครงการ สำหรับนโยบายหลัก 9 ประการของโครงการ FAIR Fish ได้แก่ การต่อต้านการค้ามนุษย์ การไม่มีแรงงานบังคับ/แรงงานขี้ดหนี้ การไม่มีแรงงานเด็ก การไม่เลือกปฏิบัติ เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม การสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ สภาพการทำงานที่เหมาะสม การร้องทุกข์ การแก้ไขเยียวยา และการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม นั้นถูกนำมาใช้อ้างอิงในฐานะเกณฑ์การปฏิบัติที่ต้องทบทวนเป็นระยะ เพื่อติดตามและประเมินความคืบหน้าของการปฏิบัติและการปรับปรุง หากมีช่องว่างในการปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงในกฎหมายหรือกระบวนการสรรหาแรงงานตามระบบ MOU ที่มีผลบังคับใช้ใด ๆ ควรมีการทบทวนและพิจารณาปรับเปลี่ยนหรือแก้ไขผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับนโยบายและวิธีปฏิบัติของ บนจ.</p>	

เอกสารแนบ 1: แนวทางสำหรับต้นแบบนำร่องของ FAIR Fish

แนวทางสำหรับการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ

ของโครงการส่งเสริมธรรมาภิบาลการทำงานในธุรกิจอาหารทะเล (FAIR Fish) (Guidelines for FAIR Fish Pilot Model of Responsible Recruitment)

ก. ระบบการจัดการทางสังคม (Social Management System: SMS) (องค์ประกอบที่ 1)

หลักการและเหตุผล: ภายในกรอบการดำเนินงานของระบบ SMS การกำหนดมาตรฐานอ้างอิงและวิธีปฏิบัติจำเป็นต้องถูกจัดตั้งขึ้น และต้องสามารถดำเนินการและตรวจสอบความถูกต้องได้ โครงสร้างรูปสามเหลี่ยมของระบบ SMS ซึ่งประกอบด้วย เกณฑ์ (criteria) เอกสาร (documents) และวิธีปฏิบัติ (practices) ก่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องได้โดยอาศัยการประเมินความเพียงพอของการควบคุมภายในและการปฏิบัติตามข้อกำหนด (adequacy and compliance assessments) และสร้างผลลัพธ์อย่างทวีคูณผ่านห่วงโซ่อุปทาน ทีม SMS อาจมีขนาดเล็กหรือใหญ่ก็ได้ แต่จะต้องมีโครงสร้างที่ดี ประสิทธิภาพของระบบ SMS นั้นขึ้นอยู่กับทีมหลักซึ่งประกอบด้วยบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมเพื่อควบคุมดูแลการพัฒนา การดำเนินการ การติดตาม การพิสูจน์ผลการดำเนินการ และการปรับปรุงแก้ไข

1. สร้างทีม SMS

ก.1.1. ให้ผู้บริหารสูงสุดของบริษัทแต่งตั้งบุคลากรฝ่ายบุคคล หรือประกาศจัดตั้งทีม SMS ที่นำโดยผู้จัดการฝ่ายบุคคล พร้อมด้วยสมาชิกที่เป็นผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ

ก.1.2. ให้สมาชิกหลักของทีม SMS คัดเลือกตัวแทนจากแต่ละฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายประกันคุณภาพ (QA) ฝ่ายควบคุมคุณภาพ (QC) ผู้แทนฝ่ายบริหารคุณภาพ (QMR) ฝ่ายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS) และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย โดยให้มีสัดส่วนทางเพศที่เหมาะสม²⁶

ก.1.3. จัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรฝ่ายบุคคล/ทีม SMS เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน กฎหมายแรงงาน การประมง การจัดการแรงงานข้ามชาติ รวมถึงการพัฒนากระบวนการ SMS การดำเนินงาน การติดตามและพิสูจน์ผล

ก.1.4. ให้บุคลากรฝ่ายบุคคล หรือทีม SMS หรือที่ปรึกษาที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและได้รับมอบอำนาจ จัดทำแบบร่าง ทบทวน และ/หรือติดตามการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการทางสังคมที่จำเป็น อาจเป็นบางส่วนหรือทั้งหมด โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบาย (policies and policy implementation procedures) ตามกรอบระยะเวลาที่ทีม SMS กำหนดไว้ล่วงหน้า โดยความถี่จะมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับความเสี่ยง

²⁶ ตัวแทนของผู้หญิงและผู้ชายในทีม SMS เป็นไปตามสัดส่วนองค์ประกอบของกำลังแรงงาน

ก.1.5. ให้บุคลากรฝ่ายบุคคล หรือทีม SMS ตรวจสอบเอกสาร SMS ทั้งหมด และกำหนดตัวระบุ (identifiers) ตามระบบควบคุมและลำดับตัวเลขของเอกสารตามระบบจัดการคุณภาพ (QMS) ของบริษัท

ก.1.6. ให้กรรมการผู้จัดการของบริษัทลงนามเห็นชอบต่อถ้อยแถลงนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายตามผลการทบทวนและคำแนะนำของบุคลากรฝ่ายบุคคล หรือทีม SMS

ก.1.7. ประกาศหรือสื่อสารออกไปให้ผู้จัดการและแรงงานทั้งหมดทราบถึงถ้อยแถลงนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายฉบับใหม่ หรือฉบับทบทวนภายในระยะเวลาที่เหมาะสมหลังลงนาม

ก.1.8. ให้ทีม SMS บรรจุหลักสูตรเกี่ยวกับนโยบายและ/หรือขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายฉบับใหม่หรือฉบับทบทวนไว้ในการประชุมนิเทศพนักงานใหม่ของบริษัท และในแผนฝึกอบรมหลักประจำเดือน/ประจำปี

ก.1.9. ให้ทีม SMS บรรจุเรื่องการทบทวนนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายเข้าในวาระการประชุมทบทวนประจำปีของฝ่ายบริหาร (Management Review meeting) และจัดทำแฟ้มรายการการประชุมและรายละเอียดการดำเนินการในประเด็นต่าง ๆ

ก.1.10. หากมีการเปลี่ยนแปลงรายชื่อสมาชิก ทีม SMS จะต้องรวบรวมข้อมูลคุณสมบัติและประวัติการฝึกอบรมของสมาชิกใหม่ และจัดทำเป็นแฟ้มเอกสารเพื่อเสนอให้ผู้บริหารแก้ไขหนังสือมอบอำนาจและออกประกาศในเวลาที่เหมาะสม

2. นโยบายและขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบาย²⁷

ก.2.1. ให้ทีม SMS รวบรวมเกณฑ์อ้างอิงต่าง ๆ เช่น กฎหมายแรงงานของไทย อนุสัญญาด้านแรงงานของ ILO มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอื่น ๆ (รวมทั้ง BSCI) ตามที่ตลาดและผู้ซื้อกำหนด เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการจัดทำนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบาย

ก.2.2. จัดทำ เห็นชอบ และประกาศนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายเพื่อต่อต้านการค้ามนุษย์ การใช้แรงงานบังคับ การใช้แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติ และส่งเสริมเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

ก.2.3. กำหนดนิยามสิทธิของแรงงานและคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ กำหนดขอบเขต หลักการและเหตุผลของนโยบายทั้งหมด รวมถึงระบุวิธีใช้นโยบายนี้ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก กำหนดวิธีการคุ้มครองแรงงานกลุ่มเปราะบาง (โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติรวมถึงผู้หญิงและเด็ก) จากอันตรายทางกายภาพ การเงิน และ/หรือทางจิตวิทยา

²⁷ ILO. ข้อ 1, 3, 4, 6 จากหลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม (General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment) พศจิกายน 2016 (พ.ศ. 2559)

ก.2.4. กำหนดนโยบายไม่ยอมรับอย่างเด็ดขาด (Zero-tolerance policies)²⁸ และระบุงการกระทำที่เป็นอันตรายต่อชีวิต รายได้ สุขภาพ และสุขภาวะทางกายและใจของแรงงาน และมุ่งมั่นป้องกันและบรรเทาผลกระทบทางลบผ่านระเบียบปฏิบัติตามที่ได้วางแผนไว้แล้ว

ก.2.5. จัดทำ เห็นชอบ และประกาศนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายที่ส่งเสริมการสรรหางานด้วยความรับผิดชอบ มีสภาพการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานที่มีคุณค่า (decent working conditions) มีการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์และแก้ไขเยียวยา

ก.2.6. ผนวกรวมองค์ประกอบที่เป็น 4 เสาหลักของงานที่มีคุณค่าลงในนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบาย รวมทั้งมุ่งเน้นดำเนินการภายใต้เงื่อนไขของการมีเสรีภาพ ความเท่าเทียม ความมั่นคงปลอดภัย และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ก.2.7. ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กรยึดมั่นในการปฏิบัติที่มีมาตรฐานสูง และเป็นไปตามนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบาย

ก.2.8. ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กรปฏิบัติตามนโยบายบริษัท และรักษาไว้ซึ่งความรับผิดชอบและความโปร่งใส อย่างน้อยที่สุดได้แก่ ชัพพลายเออร์และผู้ให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนกลางสรรหาแรงงาน (นายหน้าจัดหาแรงงาน บริษัทนำเข้าแรงงาน และบุคคลผู้ทำหน้าที่สรรหาแรงงาน)

ก.2.9. กำหนดวิธีการกระตุ้นจิตสำนึก เพิ่มการป้องกัน สร้างการยอมรับ และมีการรายงานที่เป็นความลับเปิดช่องทางเพื่อการร้องเรียนและการแก้ไขเยียวยาหลงในแผนดำเนินการตามนโยบาย รวมทั้งติดตามและตรวจทานว่ากลยุทธ์ที่ใช้ช่วยลดและป้องกันความเสี่ยงด้านแรงงานจริง

ก.2.10. บูรณาการแนวคิดเรื่องความอ่อนไหวในมิติด้านเพศสภาพ (gender-sensitive) ในทุกโอกาสที่เป็นไปได้ ซึ่งจะส่งเสริมให้เห็นความสำคัญและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศไว้ในนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายอยู่เสมอ

ก.2.11. หมั่นปรับปรุงนโยบายและแผนขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงกฎหมายไทยเกี่ยวกับแรงงาน การประมง และแรงงานข้ามชาติ รวมถึงมาตรฐาน อนุสัญญา และพิธีสารสากล

ก.2.12. กระตุ้นให้เกิดการทบทวนนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายของบริษัท รวมทั้งการพิจารณาแก้ไขหรือปรับเปลี่ยน จากข่าวสารและเหตุการณ์ด้านความเสี่ยงทางสังคมและแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้นต่อกลุ่มแรงงานเปราะบางในอุตสาหกรรมอาหารทะเล

²⁸ พิธีสาร Zero Tolerance Protocol (ไม่ยอมรับอย่างเด็ดขาด) ของ BSCI; เป้าประสงค์ที่ 3, 4, 8, 11. คู่มือระบบ BSCI ฉบับจัดทำครั้งที่ 2: พฤศจิกายน ค.ศ. 2014 (พ.ศ. 2557)

3. คู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ²⁹

ก.3.1. จัดทำคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจที่สรุปค่านิยมและค่านิยมของบริษัทต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน และสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน การสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ และหลักการของงานที่มีคุณค่า

ก.3.2. คู่มือจรรยาบรรณธุรกิจจัดทำขึ้นจากนโยบายจริงที่ได้รับการเห็นชอบ ประกาศ และดำเนินการแล้ว เป็นเอกสารที่มีคำอธิบายเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้อ้างอิง (อนุสัญญาแรงงานของ ILO กฎหมายแรงงานของไทย) คำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการจัดการห่วงโซ่อุปทาน

ก.3.3. ให้ผู้บริหารสูงสุดและ/หรือทีม SMS ของบริษัทสื่อสารและแลกเปลี่ยนความเห็นกับผู้บริหารและ/หรือทีมงานของซัพพลายเออร์หรือผู้ให้บริการของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนกลางสรรหาแรงงานเกี่ยวกับเหตุผลของการจัดทำคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจและเนื้อหาของคู่มือ

ก.3.4. ให้คู่ค้าของบริษัท รวมทั้งซัพพลายเออร์และผู้ให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนกลางสรรหาแรงงาน ลงนามในจรรยาบรรณธุรกิจ เนื่องจากคนกลางสรรหาแรงงานถูกระบุในขั้นตอนการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน (due diligence) ว่าเป็นผู้มีส่วนสำคัญที่ทำให้การสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบและงานที่มีคุณค่าเกิดขึ้นภายในห่วงโซ่อุปทาน

ก.3.5. ให้บริษัทจัดทำระเบียบปฏิบัติไว้ล่วงหน้า หากคู่ค้ารายสำคัญปฏิเสธการลงนามในคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ ซึ่งจะช่วยให้บริษัทตัดสินใจว่าจะทำธุรกิจร่วมกับคู่ค้าเหล่านั้นต่อไปหรือไม่ และ/หรือ จะติดตามผลการดำเนินงาน วิธีปฏิบัติ และผลการปฏิบัติตามกฎระเบียบของคู่ค้าเหล่านี้ต่อไปอย่างไร

4. การทบทวนประจำปีของฝ่ายบริหาร (Management Review)

ก.4.1. ให้บรรจุกการทบทวนนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายของบริษัทลงในวาระการประชุม ทบทวนประจำปีของฝ่ายบริหาร

ก.4.2. ในรายงานการประชุมทบทวนประจำปีของฝ่ายบริหาร ต้องแสดงให้เห็นว่านโยบายและขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายได้ถูกประกาศและแลกเปลี่ยนความเห็นกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานกลุ่มที่มีความเปราะบาง เช่น แรงงานข้ามชาติและแรงงานผู้หญิง

ก.4.3. จัดทำเอกสารผลการประชุมทบทวนประจำปีของฝ่ายบริหาร โดยมีผลการหารือเกี่ยวกับนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบาย ความคืบหน้าในการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรคที่พบ ข้อร้องเรียน

²⁹ คู่มือจรรยาบรรณของ BSCI และข้อกำหนดในการนำไปใช้; คู่มือระบบ BSCI ฉบับจัดทำครั้งที่ 2: พฤศจิกายน ค.ศ. 2014 (พ.ศ. 2557)

และร้องทุกข์ที่ได้รับ และการแก้ไขที่ได้ดำเนินการไปแล้ว (โดยครอบคลุมทั้งการแก้ไขปัญหาในระยะสั้น มาตรการป้องกันในระยะยาว และกรณีปัญหาที่ยังไม่เป็นที่ยุติ)

ก.4.4. กำหนดตัวชี้วัดเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพไว้ล่วงหน้า เพื่อวัดความคืบหน้าและประสิทธิผลของระบบ SMS และทำการประเมินอย่างน้อยปีละครั้ง

ก.4.5. รายงานการประชุมทบทวนประจำปีของฝ่ายบริหาร จะเป็นหลักฐานสนับสนุนว่าบริษัทได้ทำตามพันธสัญญาที่ให้ไว้ ในการปรับปรุงการดำเนินการด้าน SMS อย่างไร หรือหากไม่ได้ทำตามพันธสัญญา ก็ต้องเสนอปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้งคำแนะนำสำหรับการแก้ไขปรับเปลี่ยน

5. ทีมตรวจประเมินคุณภาพภายใน (IQA Team)

ก.5.1. ให้ผู้บริหารสูงสุดมอบอำนาจ และจัดตั้งทีมตรวจประเมินคุณภาพภายใน (IQA Team) ซึ่งเป็นทีมสหวิชาชีพและสัดส่วนทางเพศที่เหมาะสม สมาชิกจะประกอบด้วยผู้จัดการฝ่ายที่เกี่ยวข้องและทีม SMS

ก.5.2. ฝึกอบรมทีม IQA เกี่ยวกับหลักการและการตีความความหมายของมาตรฐานการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบและเกณฑ์อ้างอิงที่นำมาใช้ในการพัฒนามาตรฐานดังกล่าว

ก.5.3. ฝึกอบรมสมาชิกทั้งหมดของทีม IQA เกี่ยวกับการตรวจประเมินระบบการจัดการ (management systems auditing) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการรับและวิเคราะห์หลักฐานเชิงวัตถุ (objective evidence) รวมถึงหลักฐานเชิงคุณภาพ (qualitative evidence) และให้สมาชิกทุกคนได้เปิดเผยถึงปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน (conflict of interest) ที่อาจเกิดขึ้นได้

ก.5.4. ฝึกอบรมทีม IQA เกี่ยวกับการสัมภาษณ์อย่างมีชั้นเชิง คำนึงถึงความอ่อนไหวในมิติด้านเพศสภาพ และพึงระลึกต่อความเปราะบางของแรงงานและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับพวกเขา

ก.5.5. จัดทำรายงานผลการประเมินระบบการจัดการทางสังคม (SMS) ที่ต้องมีความถูกต้องและเป็นไปด้วยความซื่อสัตย์ โดยมีหลักฐานสนับสนุนเป็นข้อเท็จจริงที่สามารถตรวจสอบได้หรือมีบันทึกเป็นเอกสารจากแหล่งที่เชื่อถือได้ ซึ่งรายงานดังกล่าวจะนำไปพัฒนาระบบ SMS ต่อไป

ข. การตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน (Due Diligence) (องค์ประกอบที่ 2)

หลักการและเหตุผล กระบวนการสรรหางาน โดยเฉพาะในขั้นตอนก่อนการจ้างงานเป็นช่วงที่อันตรายที่สุดที่แรงงานกลุ่มเปราะบาง โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติ³⁰ ที่มักจะถูกละเมิดและแสวงหาประโยชน์ ไม่ว่าจะ

³⁰ BSCI. เอกสารชี้แนะ: แนวทางเพื่อการสรรหางานด้วยความรับผิดชอบต่อผู้ร่วมโครงการ (Responsible Recruitment Guidelines for BSCI Participants) กันยายน ค.ศ. 2017 (พ.ศ. 2560)

บริษัทจะจ้างงานโดยตรงหรือโดยอ้อมผ่านนายหน้าจัดหาแรงงานและบริษัทนำเข้าแรงงาน การละเมิดสิทธิส่งผลเสียต่อชีวิต เสรีภาพ ความมั่นคงปลอดภัย สุขภาพ และรายได้ของแรงงาน และการกระทำดังกล่าวยังสร้างปัญหาด้านกฎหมาย ธุรกิจ และชื่อเสียงแก่นายจ้าง การควบคุมความเสี่ยงดังกล่าวมีจุดอ่อนที่สุด คือเมื่อมีการละเมิดเกิดขึ้นในธุรกิจที่เชื่อมโยงกับบริษัท แต่บริษัทไม่ทราบถึงวิธีปฏิบัติในการจัดซื้อและสรรหาแรงงานของธุรกิจนั้นเลย เพราะบริษัทละเลยที่จะทำการตรวจสอบห่วงโซ่อุปทานอย่างรอบด้าน การตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน จึงเป็นเรื่องที่ต้องใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ข้อมูลมาประเมินความเสี่ยงที่มีอยู่จริงหรือที่เป็นไปได้ เพื่อระบุ ป้องกัน บรรเทา และรับผิดชอบต่อการจัดการแก้ไขผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในกิจกรรมของบริษัท หรือกิจกรรมของคู่ค้าทางธุรกิจที่เชื่อมโยงกับการดำเนินงานหรือบริการของบริษัท³¹

1. ข้อมูลของคู่ค้าทางธุรกิจ

ข.1.1. จัดทำรายชื่อบริษัททางธุรกิจและประเทศต้นทางที่เป็นซัพพลายเออร์จัดหาวัตถุดิบ ส่วนผสม บรรจุภัณฑ์ และผู้ให้บริการภายนอก (โดยเฉพาะผู้สรรหาแรงงาน) รวมทั้งลูกค้า แบรินต์ และตลาดส่งออก

ข.1.2. ส่งแบบสอบถามไปยังซัพพลายเออร์ลำดับที่หนึ่ง ผู้ให้บริการภายนอกของบริษัท และธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับคนกลางหรือเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายนอกสถานประกอบการ หรือเป็นการจ้างคนภายนอก เพื่อให้ทราบถึงภาพรวมขององค์ประกอบกำลังแรงงาน สถานที่ตั้ง และข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการระบุว่า มีแรงงานกลุ่มเปราะบาง และมีความเสี่ยงด้านแรงงานในการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ ที่อาจสร้างผลกระทบต่อบริษัทหรือไม่

ข.1.3. ให้บริษัทระบุถึงแรงงานกลุ่มเปราะบางที่อยู่ในธุรกิจอื่น ๆ ที่เชื่อมโยงโดยตรงหรือโดยอ้อมกับการดำเนินงาน ผลิตภัณฑ์ หรือบริการของตนในลำดับหรือระดับอื่น ๆ ของห่วงโซ่อุปทาน

2. กรอบทางกฎหมาย (Legal Frameworks)

ข.2.1.0 รวบรวมรายงาน ผลการศึกษา หรือลิงก์ที่เชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับอนุสัญญาแรงงานของ ILO การจัดอันดับการค้ามนุษย์ และอนุสัญญา พิธีสาร มาตรฐานระหว่างประเทศอื่นๆ ว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน ข่าวดูเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความเสียหายหรืออันตรายต่อแรงงานที่มีความเปราะบางรวมถึงผู้หญิงและเด็กในอุตสาหกรรมอาหารทะเล กรณีศึกษาเกี่ยวกับการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบและงานที่มีคุณค่า เพื่อให้พร้อมต่อการใช้งาน หรือเอาไว้เป็นข้อมูลอ้างอิง

³¹ ILO. หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม (General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment) พงศกัณยาน 2016 (พ.ศ. 2559)

ข.2.2. รวบรวมและจัดทำรายการกรอบทางกฎหมายในประเทศต้นทางและประเทศไทย เพื่อใช้อ้างอิงในการคุ้มครองแรงงานที่เป็นกลุ่มเปราะบางรวมทั้งเด็กและผู้หญิง รายชื่อกฎหมายระดับชาติเกี่ยวกับแรงงาน การประมง และแรงงานข้ามชาติ รวมถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และประกาศเปลี่ยนแปลงแก้ไข กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศต่าง ๆ รวมถึงจัดทำทำเนียบหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบด้านการบังคับใช้กฎหมาย

ข.2.3. รวบรวมและจัดทำรายชื่อของคนกลางสรรหาแรงงานที่มีใบอนุญาตถูกต้องตามกฎหมาย (นายหน้า จัดหาแรงงาน บริษัทนำเข้าแรงงาน บุคคลผู้ทำหน้าที่สรรหางาน) ที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเล หรือภาคอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่เชื่อมโยงถึงภาคอาหารทะเล รวมทั้งกฎหมายที่ควบคุมการปฏิบัติงานของคนกลางเหล่านี้ไว้เพื่อใช้ในการอ้างอิง

ข.2.4. รวบรวมและจัดทำรายชื่อขององค์กรระหว่างประเทศ องค์กรพัฒนาเอกชน หรือองค์กรภาคประชาสังคมที่มีการกำกับดูแล ติดตาม สนับสนุน หรือวิจัยในประเทศต้นทางและหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นฐาน สิทธิแรงงาน และการร้องเรียนถึงปัญหาของแรงงานข้ามชาติ

3. การทำแผนผังห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Mapping)

ข.3.1. ให้บริษัทจัดทำแผนผังการปฏิบัติงานและห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งอย่างน้อยระบุซัพพลายเออร์ลำดับที่หนึ่ง (จัดหาวัตถุดิบ ส่วนผสม บรรจุภัณฑ์) และผู้ให้บริการภายนอก (โดยเฉพาะคนกลางสรรหาแรงงาน ผู้ให้บริการด้านความปลอดภัยและการขนส่ง) และธุรกิจที่ดำเนินการชั่วคราว กระบวนการที่เกิดขึ้นนอกสถานประกอบการ และกระบวนการที่เป็นการจ้างบุคคลภายนอกดำเนินการ จากข้อมูลเหล่านี้บริษัทสามารถระบุจุดที่มีความเสี่ยงทางสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อมได้

ข.3.2. จากข้อมูลคู่ค้าทางธุรกิจในลำดับที่หนึ่ง ให้บริษัทระบุซัพพลายเออร์ลำดับที่สองหรือลำดับที่สาม ซึ่งเป็นซัพพลายเออร์ของผู้จัดหาวัตถุดิบและบรรจุภัณฑ์ และผู้ให้บริการภายนอก (คนกลางสรรหาแรงงาน ผู้ให้บริการด้านความปลอดภัยและการขนส่ง) รวมถึงธุรกิจที่ดำเนินการชั่วคราว กระบวนการที่เกิดขึ้นนอกสถานประกอบการ และกระบวนการที่เป็นการจ้างบุคคลภายนอกให้ดำเนินการผลิตในขั้นปฐมภูมิที่อาจสร้างความเสี่ยงทางสังคมต่อบริษัทในทางอ้อมได้

ข.3.3. ให้ทีม SMS ทบทวนและให้ความเห็นชอบกับขั้นตอนและการเชื่อมโยงทั้งหมดในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท และจัดทำแผนผังแสดงลำดับกระบวนการ (process flow diagram) รวมทั้งทำให้แน่ใจว่าข้อมูลนั้นเป็นปัจจุบัน

ข.3.4. ร่วมกันระบุถึงขั้นตอนหรือจุดเชื่อมต่อใด ๆ ในห่วงโซ่อุปทานที่อาจมีความเสี่ยงต่อแรงงานกลุ่มเปราะบาง ซึ่งจุดเชื่อมต่อนี้ครอบคลุมถึงทั้งจุดเชื่อมต่อโดยตรงในคู่ค้าของบริษัทเอง และจุดเชื่อมต่อโดยอ้อม เช่น นิติบุคคลที่จัดหาหรือทำธุรกิจกับคู่ค้าโดยตรงของบริษัท

ข.3.5. ทบทวนแผนที่ห่วงโซ่อุปทานของบริษัทเป็นระยะ และปรับปรุงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงซัพพลายเออร์ ผู้ให้บริการภายนอก และคู่ค้าทางธุรกิจที่เป็นคนกลางและผู้ที่อยู่ในกระบวนการจ้างบุคคลภายนอกดำเนินการ

4. การประเมินความเสี่ยงด้านแรงงาน (Labor Risk Assessment)³²

ข.4.1. ประเมินความเสี่ยงทั่วไปในระดับแรก เพื่อระบุคู่ค้าทางธุรกิจที่สำคัญโดยเฉพาะผู้สรรหาแรงงาน และจัดทำเป็นเอกสารโดยใช้เครื่องมือต้นไม้ตัดสินใจ (decision tree) หรือใช้เครื่องมือให้คะแนนในการประเมินความเสี่ยงด้านแรงงาน

ข.4.2. ประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานเชิงลึกในระดับที่สองสำหรับคู่ค้าที่สำคัญแต่ละรายที่ระบุไว้ ให้คะแนนหรือจัดอันดับความเสี่ยงและความรุนแรงสำหรับนโยบายหลักแต่ละข้อ บันทึกเหตุผลและมาตรการป้องกันในการให้คะแนนและจัดอันดับความเสี่ยงด้านแรงงานด้วย

ข.4.3. ดูคะแนนรวมหรืออันดับรวมของคู่ค้าทางธุรกิจแต่ละราย เพื่อประเมินว่าปฏิบัติตาม SMS ได้ในระดับใด อีกทั้งประเมินความสำคัญและระดับความเสี่ยงโดยรวมที่มีต่อบริษัท

ข.4.4. นำคะแนนรวมหรืออันดับรวมมาพิจารณาการดำเนินการที่เหมาะสมในการมีปฏิสัมพันธ์กับคู่ค้าทางธุรกิจอย่างต่อเนื่องต่อไป รวมทั้งพิจารณาการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงการดำเนินการความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

ข.4.5. จัดทำแผนติดตามผลประจำปีสำหรับคู่ค้าทางธุรกิจรายสำคัญและดำเนินการตามแผน

ข.4.6. บริษัทมีระเบียบปฏิบัติในการปกป้องคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสที่รายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานตามหลักฐานที่พบในกระบวนการประเมินความเสี่ยง

ข.4.7. ให้ซัพพลายเออร์และผู้ให้บริการลำดับที่หนึ่ง โดยเฉพาะผู้สรรหาแรงงานชาวไทยดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านผ่านการทำแผนที่ห่วงโซ่อุปทานและวิธีประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานข้างต้นกับผู้สรรหาที่เป็นคู่ค้าทางธุรกิจ ผู้รับเหมาช่วง ตัวแทน ผู้ให้บริการ ของซัพพลายเออร์และผู้ให้บริการลำดับที่หนึ่งทั้งหมดทั้งในประเทศไทยและในประเทศต้นทาง

³² นายจ้าง/ผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเลเป็นผู้จัดทำแผนที่ห่วงโซ่อุปทานและทำการประเมินความเสี่ยงด้านแรงงาน แผนที่นี้แสดงความสัมพันธ์ของซัพพลายเออร์และผู้ให้บริการในลำดับที่หนึ่ง โดยเฉพาะผู้สรรหา จากนั้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในลำดับที่หนึ่งจะเป็นผู้จัดทำส่วนแผนที่แสดงความสัมพันธ์ในลำดับถัดไป

5. ระเบียบปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้าง (Procurement Protocols)

ข.5.1. แผนการติดตามตรวจสอบคู่ค้าทางธุรกิจสำคัญจะเป็นตัวบ่งชี้ว่าคู่ค้าทางธุรกิจรายใด ไม่ว่าจะเป็นซัพพลายเออร์ ผู้ให้บริการภายนอก (โดยเฉพาะคนกลางสรรหาแรงงาน ผู้ให้บริการด้านความปลอดภัยและการขนส่ง) ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับคนกลางหรือกระบวนการจ้างภายนอกสถานประกอบการ จะได้รับการติดตามตรวจสอบผ่านแบบสอบถาม ได้รับใบรับรองการตรวจประเมิน SMS ได้ลงนามในคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ และ/หรือรับการตรวจประเมิน ณ สถานที่โดยบุคคลที่สองหรือบุคคลที่สาม

ข.5.2. ให้ฝ่ายจัดซื้อ/จัดจ้างตัดสินใจดำเนินการความสัมพันธ์กับคู่ค้าทางธุรกิจ โดยใช้เกณฑ์ที่ครอบคลุมถึงการปฏิบัติตามข้อกำหนดในการให้ข้อมูลทางธุรกิจเพื่อการจัดทำแผนผังห่วงโซ่อุปทาน และผลคะแนนหรืออันดับที่อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจจากการประเมินความเสี่ยงด้านแรงงาน

ข.5.3. ในกรณีที่บริษัทจำเป็นต้องดำเนินธุรกิจกับคู่ค้าทางธุรกิจรายที่ถูกระบุว่าเป็นคู่ค้ารายสำคัญ แต่คู่ค้ารายนั้นได้คะแนนหรืออันดับการประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานอยู่ในระดับที่ต่ำกว่ามาตรฐาน บริษัทจะต้องแสดงหลักฐานว่าได้ดำเนินการอย่างไรบ้างเพื่อช่วยให้คู่ค้าทางธุรกิจรายนั้นลดความเสี่ยงด้านแรงงานลง

ข.5.4. หากบริษัทพบพฤติกรรมที่ไม่อาจยอมรับได้อย่างเด็ดขาด (zero-tolerance areas) ในการปฏิบัติงานของคู่ค้าทางธุรกิจหรือในผลการประเมินความเสี่ยงด้านแรงงาน บริษัทจะต้องปฏิบัติตามระเบียบการที่ได้จัดทำเป็นเอกสารไว้ ซึ่งรวมถึงทางเลือกในการปฏิเสธหรือยุติการร่วมธุรกิจ

ข.5.5. ให้บริษัทเก็บรวบรวมหรือตั้งแฟ้มสำหรับชุดเอกสารที่ถูกต้องเกี่ยวกับการตัดสินใจทางบวกหรือทางลบต่อการดำเนินความสัมพันธ์ทางธุรกิจต่อไปกับซัพพลายเออร์ ผู้ให้บริการภายนอก และนิติบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคนกลางหรือกระบวนการจัดจ้างภายนอก พร้อมทั้งต้องมีการให้เหตุผลที่สมควรต่อการตัดสินใจ

ค. สิทธิขั้นพื้นฐานและอนุสัญญาหลัก (องค์ประกอบที่ 3)

หลักการและเหตุผล สิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานเป็นรากฐานของการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบและงานที่มีคุณค่า ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน³³ ยืนยันว่า “มนุษย์ทั้งปวงเกิดมามีอิสระและเสมอภาคกันในศักดิ์ศรีและสิทธิ” สิทธิที่คนทุกชาติและคนทุกคนทั่วโลกมี ได้แก่ สิทธิในการมีชีวิต เสรีภาพ และความมั่นคงแห่งบุคคล ทุกคนมีความเสมอภาคกันตามกฎหมายและมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองของกฎหมายอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาอันมีประสิทธิผลจากเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจต่อการกระทำอันล่วงละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐาน ทุกคนมีเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย ทุกคนมีสิทธิในอิสรภาพแห่งการชุมนุมและการสมาคมโดยสันติ มีสิทธิในความมั่นคงทางสังคมและสิทธิในการได้รับความคุ้มครองทางสังคม สิทธิในการทำงาน ในการเลือกงาน

³³ องค์การสหประชาชาติ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) ที่ประชุมสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติให้การรับรองและประกาศตามข้อมติที่ 217 A (III) เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491)

โดยอิสระในเงื่อนไขที่ยุติธรรมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน รวมทั้งสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และทำให้เชื่อมั่นได้ว่าจะมีความเป็นอยู่อันควรค่าแก่ศักดิ์ศรีของมนุษย์ สิทธิที่จะจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน สิทธิในการพักผ่อนและการผ่อนคลายยามว่าง รวมทั้งจำกัดเวลาทำงานตามสมควรและวันหยุดเป็นครั้งคราวโดยได้รับค่าจ้าง สิทธิในมาตรฐานการครองชีพอันเพียงพอสำหรับสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของตนและครอบครัว รวมทั้ง อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย การดูแลสุขภาพทางแพทย์ และบริการทางสังคมที่จำเป็น และมีสิทธิในหลักประกันยามว่างงาน เจ็บป่วย พิกการ หมาย ้วยชรา หรือปราศจากการดำรงชีพอื่นในสภาวะแวดล้อมที่นอกเหนือการควบคุมของตน สิทธิของมารดาและเด็กที่จะรับการดูแลสุขภาพและการช่วยเหลือเป็นพิเศษ

สิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานเหล่านี้เป็นสิทธิที่ไม่อาจต่อรองได้ และทุกคนต้องให้ความเคารพประเทศต้องตรากฎหมายระดับชาติขึ้นเพื่อยึดมั่นต่อสิทธิเหล่านี้ และรัฐบาลจะต้องบังคับใช้กฎหมาย สิทธิเหล่านี้ยังได้รับการคุ้มครองในอนุสัญญาแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) 8 ฉบับ³⁴ ซึ่งเป็นอนุสัญญาหลัก ที่ได้กำหนดหลักการของการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบและงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกอุตสาหกรรมและภาคการผลิต รวมทั้งอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล สำหรับการผลิตขั้นปฐมภูมิของภาคประมงซึ่งมีแนวโน้มความเสี่ยงสูงที่จะเกิดปัญหาการค้ามนุษย์นั้นได้มีอนุสัญญา ILO ฉบับอื่นๆ³⁵ มาบังคับใช้ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา แต่ในที่นี้จะไม่กล่าวถึงแนวทางและข้อกำหนดสำหรับการผลิตขั้นปฐมภูมิ เช่น การทำการประมง เพราะอยู่นอกเหนือขอบเขตของโครงการ

1. การต่อต้านการค้ามนุษย์ (Anti-Trafficking in Persons: TIP)

ค.1.1. ให้บริษัทกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกคนกลางสรรหาแรงงานทั้งหมด (นายหน้าจัดหาแรงงาน บริษัทนำเข้าแรงงาน นายหน้าที่เป็นบุคคลธรรมดา) ใ้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรและสามารถตรวจสอบได้ เกณฑ์ดังกล่าวครอบคลุมถึงความรู้และการฝึกอบรมเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน กฎหมายแรงงานของประเทศ และการป้องกันปัญหาการละเมิดที่อาจเกิดขึ้นได้ อาทิ การค้ามนุษย์ การใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการเลือกปฏิบัติ

ค.1.2 ให้คนกลางสรรหาแรงงานลงนามในคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจกับนายจ้าง และ/หรือจัดทำนโยบาย และขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบาย ซึ่งอย่างน้อยที่สุดต้องมีนโยบายต่อต้านการค้ามนุษย์ การไม่ใช้

³⁴ อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว (Freedom of Association and Protection of the Right to Organize) ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491); อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง (Right to Organize and Collective Bargaining) ค.ศ. 1949 (พ.ศ. 2492); อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ (Forced Labour) ค.ศ. 1930 (พ.ศ. 2473); อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ (Abolition of Forced Labour) ค.ศ. 1957 (พ.ศ. 2500); อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (Minimum Age) ค.ศ. 1973 (พ.ศ. 2516); อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (Worst Forms of Child Labour) ค.ศ. 1999 (พ.ศ. 2542); อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (Equal Remuneration) ค.ศ. 1951 (พ.ศ. 2494); อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) (Discrimination (Employment and Occupation)) ค.ศ. 1958 (พ.ศ. 2501)

³⁵ อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 188 ว่าด้วยงานในภาคการประมง (Work in Fishing) ค.ศ. 2007 (พ.ศ. 2550); อนุสัญญา ILO ว่าด้วยแรงงานทางทะเล (Maritime Labour) ค.ศ. 2006 (พ.ศ. 2549)

แรงงานบังคับหรือแรงงานขูดหนึ่ ไม่ใช่แรงงานเด็ก และไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งไม่มีการคุกคามหรือ การแสวงประโยชน์ทางเพศ

ค.1.3. ดำเนินการตรวจสอบประวัติภายนอกย้อนหลัง หรือร้องขอประวัติด้วยความสมัครใจจากคนกลางสรรหาแรงงาน คู่ค้า และผู้รับเหมาช่วงของคนกลางสรรหาแรงงาน เพื่อเป็นหลักฐานที่แสดงถึงการไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบังคับใช้แรงงาน การแสวงประโยชน์ทางเพศ ความรุนแรง การใช้อำนาจในทางที่ผิด การฉ้อราษฎร์บังหลวง การหลอกลวง การบีบบังคับ การกระทำในลักษณะที่ทำให้เกิดการเข้าใจผิด และกิจกรรมอื่น ๆ ที่สนับสนุนหรือส่งเสริมให้เกิดการค้ำมนุษย์

ค.1.4. ห้ามมิให้นายจ้างและคนกลางสรรหาแรงงานบังคับให้ผู้หางานสมัครงานด้วยวิธีการโดยตรงหรือโดยอ้อมอื่น ๆ ทางกายภาพ ทางการเงิน หรือทางจิตวิทยา โดยที่ผู้หางานไม่ทราบข้อมูลอย่างเพียงพอเกี่ยวกับสิทธิของตนและความเสี่ยงต่อการถูกแสวงประโยชน์ที่อาจต้องเผชิญ

ค.1.5. ตรวจสอบและรับรองว่าเอกสารที่ใช้ในกระบวนการสรรหาของคนกลางสรรหาแรงงานนั้นเป็นของจริง ถูกกฎหมาย และได้รับอนุญาตอย่างเป็นทางการ เอกสารแสดงตนและเอกสารการเปลี่ยนแปลงสถานะ³⁶ ที่จัดทำหรือออกให้แก่ผู้สมัคร/แรงงานนั้น จะต้องถูกต้องและเป็นไปตามข้อกำหนดทางกฎหมายสำหรับการทำงานในภาคอาหารทะเล

ค.1.6. ให้นายจ้างและคนกลางสรรหาแรงงานจัดทำบัญชีรายชื่อองค์กรภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการสรรหางานข้ามแดนและการช่วยเหลือเยียวยาปัญหาทั้งในประเทศไทยและประเทศต้นทาง รวมถึงมีการกำหนดและจัดทำเอกสารขั้นตอนการสื่อสารและขั้นตอนกระบวนการสรรหางานข้ามแดนระหว่างหน่วยงานรัฐ นายจ้าง และผู้สรรหา/บริษัทนำเข้าแรงงานไว้

ค.1.7. จัดทำเอกสารสัญญาระหว่างผู้หางานและผู้สรรหาแรงงานประเทศต้นทาง สัญญาระหว่างบริษัทนำเข้าแรงงานประเทศไทยกับบริษัทจัดหาแรงงานประเทศต้นทาง สัญญาระหว่างนำเข้าแรงงานประเทศไทยกับนายจ้าง โดยสัญญาดังกล่าวจะต้องมีความชัดเจน โปร่งใส อธิบายได้ และเป็นไปตามกฎหมายไทย

ค.1.8. ให้คนกลางสรรหาแรงงานสื่อสารกับผู้สมัครงานในประเทศต้นทางทราบถึงข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานที่นายจ้างชาวไทยกำหนด ซึ่งจะต้องตรงกันกับข้อกำหนดและเงื่อนไขในสัญญาการจ้างงานที่แรงงานลงนามก่อนออกเดินทางและฉบับที่แรงงานลงนามกับนายจ้างหลังจากที่เดินทางมาถึงแล้ว

³⁶ ภายใต้กฎหมายไทย การเปลี่ยนแปลงนายจ้างสามารถทำได้ภายใต้เงื่อนไขและกำหนดเวลาเฉพาะ

2. ไม่ใช้แรงงานบังคับหรือแรงงานขัดหนี้ (No Forced / Bonded Labor)³⁷

ค.2.1. ห้ามมิให้มีการใช้ความรุนแรงไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในทุกขั้นตอนของการสรรหางานและตลอดกระบวนการจ้างงาน การบีบบังคับ การใช้อำนาจในทางที่ผิด การข่มขู่ว่าจะส่งกลับประเทศ หรือจะแจ้งเจ้าหน้าที่เพื่อบังคับให้ผู้หางาน ผู้สมัครงาน หรือแรงงาน ทำงานโดยสมัครใจหรือไม่ก็ตาม ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกบริษัทไม่อาจยอมรับได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนกลางสรรหาแรงงาน และคู่ค้าของผู้สรรหา

ค.2.2. ห้ามมิให้นายจ้างและคนกลางสรรหาแรงงานเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการสรรหางาน หรือไม่เรียกเก็บเงินหรือทรัพย์สินไว้เป็นหลักประกันการเข้าทำงาน³⁸

ค.2.3. ให้นายจ้างและคนกลางสรรหาแรงงานตกลงกันเรื่องความรับผิดชอบต่อต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการสรรหางาน เช่น ค่าธรรมเนียมในการดำเนินการ เพื่อให้แน่ใจได้ว่าเป็นจำนวนที่เป็นไปตามที่กฎหมายอนุญาต รวมทั้งตกลงกันเรื่องค่าใช้จ่ายที่ไม่ได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน โดยมีเจตนาที่ต้องการลดภาระที่อาจตกอยู่กับแรงงานให้เหลือน้อยที่สุด

ค.2.4. ห้ามมิให้นายจ้างและคนกลางสรรหาแรงงานเสนอเงินค่าจ้างล่วงหน้าหรือเงินกู้ยืมเพื่อชักนำแรงงาน หากแรงงานเรียกร้องเงินค่าจ้างล่วงหน้าหรือเงินกู้ยืม นายจ้างหรือคนกลางสรรหาแรงงานจะต้องไม่เรียกเก็บดอกเบี้ย ไม่หักเงินชำระคืนจากค่าจ้างของแรงงาน และไม่บวกเพิ่มเข้าไปเป็นค่าธรรมเนียมในการดำเนินการ

ค.2.5. ห้ามมิให้นายจ้างและคนกลางสรรหาแรงงานทำลาย ปกปิด รับ หรือปฏิเสธการเข้าถึงเอกสารประจำตัวหรือเอกสารหลักฐานการเข้าเมืองของผู้สมัครหรือแรงงาน รวมทั้งหนังสือเดินทาง (พาสปอร์ต) วีซ่า ใบอนุญาตทำงาน และเอกสารส่วนตัวอื่น ๆ เช่น หลักฐานการจองตั๋วเครื่องบินหรือที่พัก สมุดบัญชีเงินฝาก ธนาคาร หรือบัตรกดเงินสด

ค.2.6. หากนายจ้างหรือคนกลางสรรหาแรงงานจำเป็นต้องถือเอกสารส่วนตัวของแรงงานไว้เป็นการชั่วคราวเพื่อดำเนินการใด ๆ ทางกฎหมาย จะต้องส่งคืนเอกสารนั้นแก่แรงงานทันทีที่ได้รับการร้องขอโดยไม่มีเงื่อนไขใด ๆ ทั้งสิ้น และจะต้องสื่อสารกับแรงงานให้ทราบกระบวนการและกำหนดเวลาที่จำเป็นจะต้องนำเอกสารไปใช้ตามเวลาจริง

³⁷ BSCI. แนวทางเพื่อการสรรหางานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้ร่วมโครงการของ BSCI และการสรรหางานด้วยความรับผิดชอบเพื่อยุติการแสวงประโยชน์จากแรงงาน (Responsible Recruitment Guidelines for BSCI Participant and Responsible Recruitment to End Worker Exploitation) กันยายน ค.ศ. 2017 (พ.ศ. 2560)

³⁸ ILO หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมและค่าจำกัดความของค่าธรรมเนียมการสรรหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง (General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Related Costs) ค.ศ. 2019 (พ.ศ. 2562)

<p>ค.2.7. ให้คนกลางสรรหาแรงงานสื่อสารไปยังนายจ้าง ถึงข้อตกลงและเงื่อนไขใด ๆ ที่คนกลางสรรหาแรงงาน (ทั้งที่เป็นคนในประเทศต้นทางและคนไทย) ได้สัญญากับผู้หางานไว้ เพื่อให้แน่ใจว่าเมื่อเดินทางมาถึง แรงงาน จะไม่ต้องเข้าทำสัญญาที่มีข้อกำหนดและเงื่อนไขแตกต่างไปจากที่ได้ตกลงกันไว้กับผู้สรรหาก่อนเดินทาง ออกจากประเทศต้นทาง</p>
<p>ค.2.8. ให้นายจ้างและคนกลางสรรหาแรงงานอธิบายให้แรงงานทราบถึงสิทธิของแรงงานที่จะมีเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย และเสรีภาพส่วนตัวในทุกขั้นตอนของการสรรหางานและการจ้างงาน</p>
<p>ค.2.9. หากนายจ้างหรือคนกลางสรรหาแรงงานได้จัดที่พักให้กับผู้สมัครงานหรือแรงงาน ผู้สมัครหรือแรงงาน นั้น ๆ จะต้องสามารถเดินทางเข้า-ออกสถานที่ทำงานหรือบ้านพักของบริษัทได้อย่างอิสระ โดยไม่มีการข่มขู่ ไม่มีสิ่งกีดขวาง หรือผู้คุ้มกัน (ไม่ว่ามีอาวุธหรือปราศจากอาวุธ) และผู้สมัครหรือแรงงานจะต้องสามารถเข้าถึง เอกสารส่วนตัวและของใช้ส่วนตัวได้ทุกที่ ทุกเวลา</p>
<p>ค.2.10. หากมีการเดินทางที่จัดให้โดยคนกลางสรรหาแรงงานในขั้นตอนก่อนวันเดินทางออกจากประเทศต้นทาง หลังจากเดินทางมาถึงประเทศไทย และก่อนเดินทางไปยังสถานที่ทำงาน รวมถึงการเดินทางใด ๆ ที่นายจ้างเป็นผู้สนับสนุนค่าใช้จ่าย การจัดการบริการเหล่านี้ต้องไม่ส่งผลให้ความปลอดภัย ศักดิ์ศรี และเสรีภาพของผู้สมัครหรือแรงงานลดน้อยลง ผู้สมัครหรือแรงงานต้องมีสิทธิที่จะปฏิเสธและเรียกร้องเงื่อนไขที่ดีกว่าหากวิธีเดินทางที่ได้รับการเสนอมาไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่เหมาะสมและปลอดภัย</p>
<p>ค.2.11. ห้ามมิให้มีข้อห้ามหรืออุปสรรคต่อการที่ผู้สมัครงาน ลูกจ้างที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ หรือแรงงานจะหยุดพักเพื่อรับประทานอาหาร หรือไปเข้าห้องน้ำ หรือใช้เสรีภาพส่วนตัวอื่น ๆ (เช่น ไปสวดมนต์ หรือละหมาด) หรือออกจากสถานที่เมื่อสัมผัสสัมผัสเสร็จ ผูกอบรมเสร็จ เดินเอกสารหรือทำงานเสร็จ ออกไปพักระหว่างเดินทาง หรือออกจากที่พักระหว่างการเดินทาง</p>
<p>ค.2.12. ห้ามมิให้มีการยื่นข้อเสนอเพื่อฝึกงานอันเป็นการหลอกลวงหรือเสนอสัญญาระยะสั้นที่ไม่จำเป็น สัญญาการทำงานแบบไม่เต็มเวลาหรืองานรับจ้างตามฤดูกาล จะต้องมีการตกลงทางกฎหมายที่รับประกันได้ว่า แรงงานจะต้องได้รับค่าแรงขั้นต่ำอย่างน้อย</p>
<p>ค.2.13. ให้คนกลางสรรหาแรงงานหรือนายจ้างแจ้งให้ผู้สมัครงานหรือแรงงานทราบล่วงหน้า ถึงช่องทางการติดต่อในกรณีฉุกเฉิน หรือต้องการแจ้งหรือร้องเรียนเมื่อเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ อันตราย และเหตุการณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง หรือผู้ร่วมเดินทางมาด้วยกัน หรือผู้ทำงานร่วมกัน</p>

3. ไม่ใช่แรงงานเด็ก (No Child Labor)

ค.3.1. ผู้มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดจะไม่ได้รับการสรรหาหรือว่าจ้าง ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทย กฎหมายการประมง และกฎหมายแรงงานข้ามชาติที่เกี่ยวข้อง สำหรับอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลและการประมง ห้ามรับหรือจ้างแรงงานที่มีอายุน้อยกว่า 18 ปีเข้าทำงาน³⁹

ค.3.2. ให้นายจ้างและคนกลางสรรหาแรงงาน (นายหน้าจัดหาแรงงาน บริษัทนำเข้าแรงงาน) ออกระเบียบที่เข้มงวดในการตรวจสอบยืนยันอายุแรงงาน จัดทำเป็นเอกสาร และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ด้วยวิธีอื่น ๆ

ค.3.3 นายจ้างและผู้สรรหาแรงงานจะต้องมีกระบวนการวิธีในการตรวจสอบอายุที่เคารพต่อสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หากต้องมีการทดสอบทางการแพทย์หรือทางกายภาพของผู้สมัครงาน ลูกจ้างที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ และแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานที่เป็นกลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้หญิง ห้ามมิให้กระทำการอย่างเช่น การตรวจค้นตัวอย่างละเอียด การตรวจสอบความบริสุทธิ์ หรือวิธีการทางร่างกายและจิตใจอื่น ๆ ที่เป็นการรุกรานหรือทำให้บุคคลด้อยค่าลง

ค.3.4. ห้ามมิให้นายจ้างและคนกลางสรรหาแรงงานเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานผู้เยาว์ (อายุมากกว่า 15 ปี แต่ไม่เกิน 18 ปี) โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่ทำงานตามฤดูกาลหรือทำงานที่บ้าน โดยใช้มาตรการป้องกันอย่างเช่น การรวบรวมและจัดทำบัญชีข้อมูลรายชื่อ อายุ โรงเรียน และตารางเรียนของแรงงานเด็กข้ามชาติที่ทำงานตามฤดูกาล

ค.3.5. ในกรณีที่นายจ้างหรือผู้สรรหาที่เป็นตัวแทนของนายจ้างได้จ้างหรือสรรหางานแก่เด็ก (อายุต่ำกว่า 15 ปี) หรือจ้างแรงงานผู้เยาว์ (อายุมากกว่า 15 ปีแต่ไม่เกิน 18 ปี) มาทำงานที่กฎหมายไม่อนุญาตให้แรงงานอายุน้อยกว่า 18 ปีทำ จะต้องรับผิดชอบและปฏิบัติตามแผนการแก้ไขปัญหาก็ให้มีความสำคัญแก่การนำเด็กออกจากสถานการณ์ดังกล่าวอย่างค่อยเป็นค่อยไป (progressive removal) และการฟื้นฟู

ค.3.6. การนำเด็กออกจากที่ทำงานด้วยความรับผิดชอบจะต้องหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างอย่างรุนแรง เพราะอาจเป็นการผลักดันให้เด็กไปหางานที่เป็นการแสวงประโยชน์ทางเพศ เป็นอันตราย และผิดกฎหมาย ดังนั้นการนำเด็กออกจากงานต้องกระทำด้วยความรับผิดชอบภายใต้การกำกับดูแล และต้องคุ้มครองสุขภาพ สุขภาวะ และความปลอดภัยของเด็ก รวมถึงต้องเตรียมการสำหรับการศึกษาของเด็กด้วย

ค.3.7. สำหรับบางส่วนในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท ที่ได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานผู้เยาว์ (อายุมากกว่า 15 ปี แต่ไม่เกิน 18 ปี) ได้ บริษัทต้องมั่นใจว่า หากมีการจ้างแรงงานผู้เยาว์ แรงงานผู้เยาว์นั้นจะต้องไม่ทำงานใน

³⁹ กฎกระทรวงกำหนดสถานที่ที่ห้ามมิให้มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีเข้าทำงาน พ.ศ. 2559

เวลากลางคืน และชั่วโมงการทำงานและสภาพการทำงานจะต้องไม่กระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย ศีลธรรม และพัฒนาการส่วนบุคคลของแรงงานผู้เยาว์

ค.3.8. ให้บริษัทรวบรวมรายชื่อหน่วยงานรัฐ รวมถึงสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประจำจังหวัด องค์กรพัฒนาเอกชนหรือองค์กรภาคประชาสังคม โรงพยาบาล โรงเรียน สมาคมกฎหมายที่มีความเชี่ยวชาญในการสนับสนุนการแก้ไขเยียวยาและฟื้นฟูสภาพเด็กและแรงงานเด็ก โดยเฉพาะเด็กผู้หญิง

4. การไม่เลือกปฏิบัติ (Non-Discrimination)

ค.4.1. การลงประกาศโฆษณาตำแหน่งงานที่บริษัทหรือคนกลางสรรหาแรงงานของบริษัทเป็นผู้ลงประกาศ จะต้องกำหนดเฉพาะคุณสมบัติและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน และจะต้องไม่ขอข้อมูลส่วนบุคคลที่อาจเป็นการกีดกันคนบางกลุ่มหรือชนกลุ่มน้อยไม่ให้สมัคร และต้องใช้ภาษาของแรงงานข้ามชาติ

ค.4.2. การลงประกาศโฆษณาตำแหน่งงานและการสมัครงานควรมีประโยคคำพูดที่ว่า “เราเป็นนายจ้างที่ให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน เรายินดีรับใบสมัครจากผู้สมัครทั้งหญิงและชายที่มีคุณสมบัติเหมาะสมจากภูมิหลังที่หลากหลาย” ทั้งนี้ต้องไม่มีการแบ่งแยกประเภทว่า งานนี้รับเฉพาะผู้ชายหรือผู้หญิง

ค.4.3. บริษัทและคนกลางสรรหาแรงงานของบริษัทจะต้องมีผู้สรรหาที่เป็นผู้หญิง และได้รับการฝึกอบรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้มีทักษะการสัมภาษณ์งาน และมีความสามารถทางภาษาที่เหมาะสมกับแรงงานข้ามชาติ เพื่อรับมือกับประเด็นที่มีความอ่อนไหวในมิติด้านเพศสภาพที่มีผลกระทบต่อผู้หญิงในการหางาน การย้ายถิ่นฐาน และการจ้างงาน

ค.4.4. การประเมินและการจ้างงานจะต้องพิจารณาตามคุณสมบัติที่ตรงตามความต้องการของงาน

ค.4.5. บริษัทและบริษัทนำเข้าแรงงานจะต้องไม่ใช้กำลังโดยตรงหรือโดยอ้อมในการบังคับให้ผู้หางานหรือผู้สมัครเข้ารับการทดสอบ (เช่น ทดสอบการตั้งครรภ์ หรือทดสอบการติดเชื้อเอชไอวี/โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์) หรือส่งให้ตำรวจตรวจสอบ ผู้หญิงจะต้องไม่ถูกบังคับทั้งทางตรงหรือทางอ้อมให้กินยาคุมกำเนิดหรือคุมกำเนิดด้วยวิธีอื่นๆ เพื่อให้ได้รับการจ้างงานหรือการว่าจ้างงานอย่างต่อเนื่อง

ค.4.6. บริษัทต้องกำหนดระเบียบเกี่ยวกับการคุกคาม/ล่วงละเมิดทางเพศ ซึ่งกำหนดพฤติกรรมที่ยอมรับได้ และยอมรับไม่ได้ในสถานที่ทำงาน มาตรการทางวินัยสำหรับผู้กระทำผิด และการคุ้มครองผู้เสียหาย

ค.4.7. บริษัทจะต้องทำสัญญาจ้างกับคนกลางสรรหาแรงงานที่มีใบอนุญาตถูกต้องตามกฎหมายที่เข้าใจนโยบายของบริษัท และมีนโยบายที่ชัดเจนตรงกันและจัดทำเป็นเอกสารว่าจะไม่เลือกปฏิบัติ และมีระเบียบวิธีที่จะใช้ระบุและจัดการกับการคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศในทุกขั้นตอนของการสรรหางานเท่านั้น

ค.4.8. บริษัทจะต้องทำให้มั่นใจว่าข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาจ้างงานสำหรับลูกจ้างที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานไทยในปัจจุบัน และเป็นข้อกำหนดและเงื่อนไขที่ใช้ได้กับทั้งแรงงานผู้หญิงและผู้ชายอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน

ค.4.9. บริษัทต้องยึดมั่นในหลักการคุณค่าที่เท่าเทียมกัน ค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน และนำไปใช้กับงานทั้งหมดและแรงงานทุกคนโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ เพศสภาพ อายุ เพศวิถี สถานภาพทางการสมรส ความพิการ

ค.4.10. บริษัทจะต้องสร้างความมั่นใจว่า ผู้หญิงและผู้ชายจะได้รับโอกาสในการเข้าฝึกอบรมและในการก้าวสู่ตำแหน่งบริหารอย่างเท่าเทียมกัน ผู้หญิงและผู้ชายจะได้รับการพิจารณาอย่างเท่าเทียมกันในการทำงาน การเลื่อนตำแหน่ง โบนัส และรางวัลจูงใจ โดยประเมินจากคุณสมบัติและประสิทธิภาพการทำงาน

ค.4.11. บริษัทต้องไม่เจาะจงเลิกจ้างแรงงานผู้หญิงเนื่องจากการสมรสหรือตั้งครรภ์ และต้องไม่กดดันให้หญิงตั้งครรภ์ลาออกโดยการเพิ่มภาระงานหรือโอนย้ายให้ไปทำงานอื่นที่ได้รับค่าจ้างน้อยลง

ค.4.12. บริษัทต้องอนุญาตให้แรงงานที่เป็นบิดาและมารดาของเด็กเกิดใหม่มีเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้ในกรณีที่แรงงานกลับไปทำงานแล้วจำเป็นต้องกลับไปดูแลทารกและเด็กเล็กหรือต้องช่วยรับผิดชอบครอบครัว บริษัทอาจพิจารณาหาสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับให้มารดาดูแลบุตร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพร้อมของทรัพยากรที่มี

ค.4.13. บริษัทจะต้องกำหนดนโยบายทางวินัยที่สอดคล้องกับข้อกำหนดของกฎหมายแรงงานไทยและใช้กับแรงงานทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ เพศ ศาสนา และตำแหน่งในบริษัท

ค.4.14. บริษัทต้องให้ความสำคัญต่อการให้ความคุ้มครองผู้แฉการกระทำความผิดและผู้เสียหายจากการถูกคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ จะต้องมียุทธศาสตร์เป็นลายลักษณ์อักษรที่ให้ความมั่นใจเรื่องการเก็บรักษาความลับ ปกป้องผู้หญิงไม่ให้ถูกดูหมิ่นให้เสื่อมเสียเกียรติ จัดหาบ้านที่ปลอดภัยและ/หรือความช่วยเหลือทางกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งจัดหาทนายความหญิงเมื่อต้องไปรายงานเหตุการณ์ต่อตำรวจ รวมถึงมีรายชื่อหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรพัฒนาเอกชน/องค์กรภาคประชาสังคมที่ให้ความช่วยเหลือได้

5. สิทธิในเสรีภาพที่จะสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง (Right to Freedom of Association and Collective Bargaining)

ค.5.1. ห้ามมิให้บริษัทหรือคนกลางสรรหาแรงงานที่เป็นตัวแทนของบริษัทใช้กำลังโดยตรงหรือโดยอ้อมในการห้ามผู้สมัครหรือแรงงาน/เข้าร่วมสหภาพแรงงาน หรือกำหนดเป็นเงื่อนไขเพื่อให้ได้รับการจ้างงาน

ค.5.2. ให้บริษัทหรือคนกลางสรรหาแรงงานที่เป็นตัวแทนของบริษัทแจ้งให้ผู้สมัครงานและแรงงานทุกคนทราบถึงสิทธิที่จะชุมนุมกันได้โดยปราศจากการแทรกแซงจากฝ่ายบริหาร และสิทธิในการจัดตั้งสหภาพหรือสมาคมได้ตามต้องการ

<p>ค.5.3. ห้ามมิให้นายจ้างลงโทษ ช่มชู้ หรือเลิกจ้างแรงงานที่เข้าร่วมสหภาพแรงงาน ชุมนุมกับกลุ่มแรงงาน หรือเป็นตัวแทนเพื่อร่วมเจรจาต่อรองกับฝ่ายบริหาร</p>
<p>ค.5.4. ในกรณีที่มีการร่วมเจรจาต่อรองร่วมกันหยุดงาน นายจ้างจะต้องเจรจาต่อรองอย่างบริสุทธิ์ใจ นายจ้างจะต้องไม่ช่มชู้การชุมนุมอย่างสันติ โดยนำตำรวจหรือผู้คุ้มกันมีอาวุธมา หรือนำแรงงานอื่นเข้ามาทำงานแทนที่ เพื่อล้มเลิกการเจรจา</p>
<p>ค.5.5. ให้นายจ้างสนับสนุนการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานของไทยสำหรับสถานประกอบการที่มีแรงงาน 50 คนขึ้นไป นายจ้างจะต้องส่งเสริมให้มีสัดส่วนของตัวแทนแรงงานชาวไทยและแรงงานข้ามชาติอย่างเหมาะสม และต้องสนับสนุนการเลือกตั้งสมาชิกคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานอย่างอิสระและเป็นธรรม</p>
<p>ค.5.6. ห้ามมิให้นายจ้างหรือคนกลางสรรหาแรงงานที่เป็นตัวแทนของบริษัททยักเล็กสัญญาการจ้างงานของแรงงานเนื่องจากการเป็นสมาชิก/การมีส่วนร่วมในสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน</p>
<p>ค.5.7. ห้ามมิให้นายจ้างหรือคนกลางสรรหาแรงงานที่เป็นตัวแทนของนายจ้างหักค่าจ้างของลูกจ้างตามเวลาที่ใช้ในการประชุมสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน</p>
<p>ค.5.8. นายจ้างหรือคนกลางสรรหาแรงงานจะต้องเคารพข้อตกลงจากการเจรจาต่อรองร่วมและข้อตกลงอื่น ๆ เพื่อแก้ไขข้อร้องเรียนหรือข้อพิพาทที่เป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทย</p>

ง. การสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ (Responsible Recruitment) (องค์ประกอบที่ 4)

หลักการและเหตุผล หลักการของการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ คือการยึดมั่นในวิธีปฏิบัติที่เป็นธรรม โปร่งใส อธิบายได้ ให้การเคารพ คุ้มครอง และปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนสากล ปฏิบัติตามอนุสัญญาและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อป้องกัน ลด หรือขจัดการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และการเลือกปฏิบัติ รวมถึงยอมรับสิทธิของแรงงานที่จะมีเสรีภาพในการสมาคม เสรีภาพในการเคลื่อนย้าย และเสรีภาพส่วนบุคคลในทุกขั้นตอนของการสรรหาและจ้างงาน กล่าวคือ จะต้องพิจารณาจากคุณสมบัติ ไม่ปลดหรือย้ายกำลังแรงงานที่มีอยู่เดิมออก ไม่ลดมาตรฐานแรงงาน ค่าจ้าง หรือสภาพการทำงาน ไม่ทำลายหลักการของงานที่มีคุณค่า ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาโดยตรงจากแหล่งรวมคนหางานในประเทศ หรือผ่านการสรรหาข้ามแดน วิธีปฏิบัติตั้งแต่เริ่มสรรหาไปจนถึงการลงนามในสัญญาการจ้างงานต้องได้รับการติดตามให้เป็นไปตามกฎหมายในประเทศและระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องทั้งหมด และต้องคุ้มครองแรงงานทุกคนตลอดขั้นตอนการสรรหาและการจ้างงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้หางาน ผู้สมัครงาน ลูกจ้างที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ แรงงานประจำ และแรงงานตามฤดูกาล แรงงานต้องได้รับแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน ต้องได้รับเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย และเสรีภาพในการเลือก เสรีภาพในการควบคุมเอกสาร

ประจำตัวและเอกสารสัญญาของตนเอง และสามารถเข้าถึงกลไกการร้องเรียน/ร้องทุกข์และการระงับข้อพิพาทรวมถึงการแก้ไขเยียวยาที่เหมาะสม แรงงานที่มีความเปราะบาง เช่น แรงงานข้ามชาติและผู้หญิง ต้องได้รับความเอาใจใส่เป็นพิเศษเพราะเป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มถูกแสวงประโยชน์ได้ง่าย ซึ่งนายจ้างที่ปลายทางก็ไม่สามารถทราบได้เสมอไป เพราะความเสี่ยงจากการถูกละเมิดหรือเอารัดเอาเปรียบอาจเริ่มจากประเทศต้นทางก่อนที่แรงงานข้ามชาติจะมาถึงประเทศไทยด้วยซ้ำ ดังนั้นแนวคิดในการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน (due diligence) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติตามหลักการสรรหางานด้วยความรับผิดชอบและงานที่มีคุณค่าให้บรรลุผล

1. วิธีสรรหาแรงงาน (Recruitment Methods)

ง.1.1. บริษัทจะต้องเลือกวิธีสรรหาแรงงานให้ตรงกับความต้องการกำลังแรงงาน บริษัทอาจจะจ้างงานแรงงานชุมชนที่อยู่รอบ ๆ สถานที่ทำการของโรงงานแปรรูป แต่หากไม่สามารถทำได้ บริษัทจะพิจารณาใช้ตัวแทนสรรหาภายในประเทศหรือข้ามแดน

ง.1.2. บริษัทต้องสรรหาแรงงานโดยตรงผ่านแผนกทรัพยากรบุคคล หรือโดยทางอ้อมผ่านคนกลางสรรหาแรงงานที่มีใบอนุญาตถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น การสรรหาแรงงานทั้งภายในและภายนอกต้องใช้วิธีที่ถูกต้อง เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานแห่งชาติที่เป็นปัจจุบันที่สุด รวมทั้งกฎหมายประมงและการจัดการแรงงานข้ามชาติ

ง.1.3. สำหรับการสรรหาแรงงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ห้ามมิให้บริษัทสรรหาแรงงานและจ้างงานโดยใช้วิธีการหลอกลวงหรือทำพฤติกรรมที่ทำให้เกิดการเข้าใจผิด วิธีปฏิบัติที่ยอมรับไม่ได้ เช่น การชู้กรรโชกให้ข้าราชการหรือครูหรือญาติเป็นผู้ก่อ หรือการรับของขวัญหรือเงินเป็นการตอบแทนค่าสัญญาที่เป็นเท็จ และการรับประกันตำแหน่งงานให้แก่ผู้หางานหรือผู้สมัครงาน

ง.1.4. ในการสรรหาแรงงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ห้ามมิให้บริษัทใช้กำลังทางตรงหรือทางอ้อมในการชักจูงให้สมัคร หรือบังคับให้เปลี่ยนประเภทของงาน สถานที่ หรือเงื่อนไขของการจ้างงาน ที่แตกต่างไปจากที่ผู้สรรหาภายในหรือภายนอกองค์กรของบริษัทได้ตกลงหรือสัญญากับผู้สมัครไว้แล้ว

ง.1.5. การลงประกาศโฆษณางานและแสดงความต้องการแรงงาน (ความต้องการแรงงานเพื่อการสรรหาแรงงานข้ามแดนภายใต้บันทึกความเข้าใจ) ต้องมุ่งเน้นที่การพิจารณาคุณสมบัติและประสบการณ์ที่ตรงกับตำแหน่งที่โฆษณา ห้ามมิให้มีการนำข้อมูลส่วนบุคคลมาคิดกันหรือเลือกปฏิบัติกับผู้สมัคร ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถยอมรับได้

ง.1.6. ให้บริษัทบรรยายลักษณะงานให้ชัดเจน พร้อมทั้งแจ้งสิทธิและความรับผิดชอบของตำแหน่ง โครงสร้างการรายงาน (ตามสายการบังคับบัญชา) และข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงาน กับทั้งแรงงานที่สรรหามาโดยตรง หรือผ่านคนกลางสรรหาแรงงาน

ง.1.7. แรงงานทุกคนโดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติจะต้องได้รับแจ้งถึงที่ตั้งและการดำเนินงานของนายจ้างที่เสนองาน รวมทั้งได้รับแจ้งถึงสิทธิตามกฎหมาย สิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานในประเทศปลายทาง

ง.1.8. แรงงานทุกคนโดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติจะต้องมีสิทธิปฏิเสธงานหรือข้อกำหนดและเงื่อนไขที่ได้รับการเสนอให้ในทุกขั้นตอนของกระบวนการสรรหางาน โดยไม่มีการคุกคาม การลงโทษ และขู่ให้กลัว หรือการใช้ความรุนแรง ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมจากผู้สรรหาหรือนายจ้างทั้งในประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง

2. การคัดเลือกผู้สรรหาและสัญญา (Selection of Recruiters and Contracts)

ง.2.1. หากมีการใช้ผู้สรรหาแรงงานภายนอก บริษัท (นายจ้าง) จะต้องเข้าทำสัญญากับคนกลางสรรหาแรงงานที่มีใบอนุญาตถูกต้องตามกฎหมายอย่างเป็นทางการเท่านั้น (นายหน้าจัดหาแรงงาน บริษัทนำเข้าแรงงาน) และจะต้องเป็นคนกลางที่มีชื่อเสียงและประวัติการทำงานว่ามีความซื่อตรง ไว้วางใจได้ มีระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และมีบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดีเท่านั้น

ง.2.2. ให้บริษัทรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านตามเกณฑ์การคัดเลือกคนกลางสรรหาแรงงานทุกรายทั้งในประเทศต้นทางและปลายทาง รวมทั้งตรวจสอบนโยบายขอบเขตการดำเนินงาน กิจกรรมที่ทำ ค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บ บุคลากร การบริหารงาน และหลักฐานอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตามกฎหมาย

ง.2.3. บริษัทต้องทำให้มั่นใจได้ว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและเจ้าหน้าที่สรรหางานทั้งที่เป็นบุคลากรภายในและภายนอกบริษัททุกคนแสดงให้เห็นถึงความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติตามนโยบายหลักของบริษัท (โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบและมอบงานที่มีคุณค่า) ตลอดจนกฎหมายระดับชาติที่เกี่ยวข้องทั้งหมดด้านแรงงาน ประมง และการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ

ง.2.4. สัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรระหว่างบริษัท/นายจ้างและผู้สรรหาชาวไทยจะต้องระบุข้อกำหนดและเงื่อนไขเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมการสรรหางาน การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเหมาะสม และการเคารพในสิทธิแรงงาน ความถูกต้องตามกฎหมายของผู้สรรหาที่เป็นคู่ค้า ตัวแทน ผู้รับเหมาช่วง ความรับผิดชอบในการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์และแก้ไขเยียวยา

ง.2.5. บริษัทจะต้องมั่นใจว่า มีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรที่มีเนื้อความเดียวกัน (ตามข้อ ง.2.4) หรือข้อตกลงระหว่างบริษัทนำเข้าแรงงานของไทยกับผู้สรรหาที่เป็นคู่ค้าในประเทศต้นทาง รวมถึงระหว่างผู้สรรหาที่เป็นคู่ค้าในประเทศต้นทางกับแรงงานข้ามชาติแต่ละรายที่สมัครงาน

ง.2.6. บริษัทต้องกำหนดให้ผู้สรรหาภายในและภายนอกทั้งหมดต้องแสดงหลักฐานการฝึกอบรมและพิสูจน์ว่า มีความเข้าใจในสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอนุสัญญาหลักของ ILO ว่าด้วยการค้ามนุษย์/แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติ และเสรีภาพในการสมาคม

ง.2.7. ให้บริษัทเรียกขอหลักฐานการชำระเงินทั้งหมดจากคนกลางสรรหาแรงงาน ใบเสร็จรับเงินค่าดำเนินการ และค่าธรรมเนียมอื่น ๆ ค่าใช้จ่ายในการรับเอกสารประจำตัว ค่าเดินทางและค่าที่พักระหว่างเดินทาง ค่าตรวจทางการแพทย์ ค่าฝึกอบรมก่อนเข้าและเมื่อมาถึงศูนย์ชายแดนแล้ว ค่าเดินทางไปหานายจ้างเมื่อเดินทางมาถึง และการดำเนินการชำระเงินหรือการเรียกเก็บจะต้องเป็นไปตามกฎหมายแรงงานของไทย และบันทึกความเข้าใจทวิภาคี (MOU)

ง.2.8. คนกลางสรรหาแรงงานทั้งหมดจะต้องมีเอกสารนโยบายและขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ อธิบายนโยบายและการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน การสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ สภาพการทำงานที่ดี กลไกการรับเรื่องร้องเรียนและการแก้ไขเยียวยาที่ใช้ภาษาของแรงงาน ชำนาญชาติ

ง.2.9. คนกลางสรรหาแรงงานของไทยจะต้องแจ้งชื่อบริษัท สถานที่ตั้ง รายละเอียดใบอนุญาตของผู้สรรหา ในประเทศต้นทางที่เป็นคู่ค้าของตน รวมถึงผู้รับจ้างช่วง/ผู้ให้บริการที่คนกลางร่วมงานด้วย

ง.2.10. คนกลางสรรหาแรงงานของไทยจะต้องนำเสนอแผนติดตามคู่ค้าที่เป็นผู้สรรหาในประเทศต้นทาง ทั้งหมดที่สามารถยืนยันความถูกต้องได้ให้แก่บริษัท

ง.2.11. คนกลางสรรหาแรงงานของไทยจะต้องแจ้งความคืบหน้าของขั้นตอนการสรรหาให้นายจ้างทราบ ตลอดเวลา รวมถึงกิจกรรมในประเทศต้นทางก่อนที่จะมาถึง (และกิจกรรมของคู่ค้าที่เป็นผู้สรรหาและผู้รับเหมาช่วงในประเทศต้นทาง) จนกระทั่งถึงช่วงหลังจากที่เดินทางมาถึงแล้ว และเข้าสู่ขั้นตอนการลงนาม ในสัญญาจ้างงาน หลักฐานที่โปร่งใสเช่นภาพถ่ายลงวันที่ การโทรแบบวิดีโอ (Video call) หรือหลักฐานอื่น ๆ ในลักษณะเดียวกันก็สามารถใช้ได้

ง.2.12. คนกลางสรรหาแรงงานของไทยจะต้องพาลูกจ้างที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่เดินทางไปยังโรงงานของ นายจ้าง และทำเอกสารให้แล้วเสร็จเพื่อยืนยันความถูกต้องตามกระบวนการทางกฎหมาย และชำระ ค่าธรรมเนียมระหว่างกระบวนการสรรหา

3. เอกสารส่วนตัวของแรงงานและการตรวจสอบ (Workers' Personal Documents and Checks)

ง.3.1. แรงงานจะต้องเก็บรักษาเอกสารส่วนตัวไว้เองตลอดเวลา บริษัทและผู้สรรหาภายในและภายนอกจะต้องไม่ทำลาย ปกปิด รับ หรือปฏิเสธไม่ให้ผู้สมัครหรือลูกจ้างที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่เข้าถึงเอกสารประจำตัวหรือหลักฐานการเข้าเมืองรวมถึงหนังสือเดินทาง วีซ่า สูติบัตร ทะเบียนบ้าน ใบอนุญาตทำงาน และเอกสารส่วนตัวอื่นๆ เช่น โฉนดที่ดิน หรือสมุดบัญชีเงินฝากธนาคาร

ง.3.2. ในกรณีที่ผู้สรรหาภายในหรือภายนอกของบริษัทจำเป็นต้องถือเอกสารส่วนตัวของแรงงานไว้ชั่วคราวเนื่องจากเป็นข้อกำหนดทางกฎหมาย แรงงานจะต้องได้รับสำเนาเอกสารที่ถูกต้อง และได้รับแจ้งความคืบหน้าเกี่ยวกับกระบวนการและระยะเวลาที่ใช้เอกสารนั้น และต้องส่งคืนเอกสารทันทีที่เสร็จสิ้นกระบวนการหรือเมื่อแรงงานต้องการโดยไม่มีเงื่อนไขที่ต้องปฏิบัติก่อนใด ๆ ทั้งสิ้น

ง.3.3. หากมีข้อสงสัยหรือเป็นส่วนหนึ่งของการตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน ผู้สรรหาภายในและภายนอกของ บริษัทจะต้องพิสูจน์ความถูกต้องของเอกสารประจำตัวของแรงงานโดยตรงกับหน่วยงานราชการที่มีอำนาจออกเอกสารนั้น

ง.3.4. ห้ามมิให้ผู้สรรหาภายในและภายนอกของบริษัทสนับสนุนหรือบังคับให้ผู้สมัครงานรายใดโกหกหรือปลอมแปลง หรือเปลี่ยนแปลงเอกสารส่วนตัวเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายหรือโฆษณาตำแหน่งงาน ด้วยเหตุผลใดก็ตาม ไม่ว่าจะด้วยความสัมพันธ์ส่วนตัว การติดสินบน หรือเป็นการแลกเปลี่ยนกับสิ่งของที่มีค่า

ง.3.5 ห้ามมิให้ผู้สรรหาภายในและภายนอกของบริษัทร้องขอให้ตำรวจทำการตรวจสอบโดยไม่มีเหตุอันสมควรทางกฎหมายที่สามารถพิสูจน์ได้ อีกทั้งห้ามผู้สรรหาภายในและภายนอกของบริษัทสอบถามเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้สมัครงานจากตำรวจ หน่วยงานราชการ หรือองค์กรเอกชนอื่น ๆ โดยพลการและปราศจากความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากบุคคลนั้น

ง.3.6. เมื่อผู้สรรหาภายในและภายนอกของบริษัทต้องการให้มีการตรวจสอบสุขภาพ จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายในประเทศ ห้ามมิให้ทำการทดสอบทางร่างกายและจิตใจที่เป็นการรุกรานและดูหมิ่นศักดิ์ศรีของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้หญิง ผู้หญิงจะไม่ถูกทดสอบการตั้งครรภ์หรือถูกบังคับให้กินยาคุมกำเนิดหรือคุมกำเนิดด้วยวิธีอื่น ๆ โดยเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าที่ต้องปฏิบัติก่อนสมัครหรือก่อนการจ้างงาน

4. ค่าธรรมเนียม เงินมัดจำ เงินค้ำประกัน (Recruitment Fees, Deposits, Guarantees)

ง.4.1. ห้ามมิให้ผู้สรรหาทั้งภายในและภายนอกของบริษัทเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการสรรหาจากแรงงาน เพื่อประกันการได้งานที่บริษัท และให้บริษัทสนับสนุนชีพหลายเออร์ ผู้รับเหมาช่วง และผู้ให้บริการภายนอก รายอื่น ๆ ใช้นโยบายไม่เรียกเก็บค่าบริการจากแรงงานเช่นเดียวกัน

ง.4.2. สำหรับการสรรหาแรงงานข้ามแดนที่เป็นกระบวนการภายใต้บันทึกความเข้าใจ (MOU) ผู้สรรหาของบริษัทและคู่ค้าของผู้สรรหาจะต้องไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการรับเอกสารประจำตัวจากแรงงาน เช่น ค่าหนังสือเดินทาง วีซ่า และใบอนุญาตทำงาน เว้นแต่จะเป็นการขัดต่อกฎหมายในประเทศและความตกลง ทวิภาคีระหว่างรัฐบาลต่อรัฐบาล แรงงานข้ามชาติที่มีหนังสือเดินทางที่ยังใช้ได้อยู่แล้วจะได้รับการคืนเงินถ้ามี ข้อตกลงเรื่องนี้อยู่ในสัญญาระหว่างบริษัทกับคนกลางสรรหาแรงงานในประเทศไทยและประเทศต้นทาง

ง.4.3. ในการประกาศรับสมัครงานโดยตรง บริษัทจะต้องไม่เรียกเก็บค่าดำเนินการจากผู้สมัคร สำหรับคน กลางสรรหาแรงงานภายนอก (นายหน้าจัดหาแรงงาน บริษัทนำเข้าแรงงาน) บริษัทจะกำหนดให้มีการแสดง หลักฐานว่า ผู้สมัครไม่ได้ถูกเรียกเก็บค่าใช้จ่ายเกินจริงเกินกว่าที่กฎหมายไทยกำหนด หรือมากกว่าจำนวนที่ บริษัทจ่ายให้กับคนกลางเพื่ออำนวยความสะดวกในการสรรหาแรงงาน

ง.4.4. ห้ามมิให้ผู้สรรหาภายในและภายนอกของบริษัทมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำที่เป็นการทุจริต และผิดจรรยาบรรณ เช่น การได้รับเงินมัดจำหรือเงินประกัน การเรียกรับเงินประกันหรือทรัพย์สินเพื่อจ้าง ผู้สมัครหรือเพื่ออนุมัติให้ผู้สมัครได้ตำแหน่งงานกับบริษัท

ง.4.5. ห้ามมิให้ผู้สรรหาภายในและภายนอกของบริษัท เรียกให้ผู้สมัครและลูกจ้างที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่วางเงิน เพื่อรับประกันว่าจะไม่ออกจากงานหลังจากผ่านไปสองสามเดือนหรือก่อนที่สัญญาจะหมดอายุ

ง.4.6. ห้ามมิให้ผู้สรรหาภายในและภายนอกของบริษัทเสนอเงินค่าจ้างล่วงหน้าหรือเงินกู้ยืมแก่แรงงาน เพื่อบังคับให้ทำงานหรือยอมรับข้อกำหนดและเงื่อนไขที่แรงงานจะไม่ยอมรับหากไม่เสนอเงินดังกล่าว

5. การเดินทางและที่พักระหว่างเดินทาง (Transportation and Accommodation In-Transit)

ง.5.1. ให้บริษัทและคนกลางสรรหาแรงงานที่เป็นตัวแทนของบริษัททั้งในประเทศไทยและในประเทศต้นทาง จัดการขนส่งและที่พักอาศัยที่ปลอดภัย เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และมีมนุษยธรรม สำหรับแรงงาน ทุกคน จากหมู่บ้านไปยังศูนย์ดำเนินการด้านเอกสาร (processing center) และจากศูนย์ดำเนินการด้าน เอกสารไปยังศูนย์ชายแดน

ง.5.2. บริษัทและคนกลางสรรหาแรงงานที่เป็นตัวแทนของบริษัทจะต้องให้ความสำคัญและคำนึงถึงแรงงาน ผู้หญิงเป็นพิเศษเพื่อให้แรงงานรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย มีศักดิ์ศรี และได้รับการปกป้องจากความเสี่ยงและการ

ล่วงละเมิด หากมีการระบุความเสี่ยง/การล่วงละเมิดที่อาจเกิดขึ้นในขั้นตอนหนึ่งขั้นตอนใดของกระบวนการสรรหางาน จะต้องดำเนินการป้องกัน เช่น อาจต้องให้แยกเส้นทางและพักต่างหากเพื่อความปลอดภัย

ง.5.3. ในการจัดการเรื่องการเดินทางผ่านแดนทั้งหมด จะต้องสื่อสารให้บริษัททราบ เพื่อให้บริษัทอนุมัติ โดยพิจารณาจากหลักฐานและการรับประกันจากคนกลางสรรหาแรงงานว่า แรงงาน โดยเฉพาะแรงงานผู้หญิง จะไม่เสี่ยงต่อการบาดเจ็บ การเสียชีวิต สุขภาพ และสุขภาวะที่ดี

ง.5.4. ในทำนองเดียวกัน บริษัทจะต้องดำเนินการผ่านตัวแทนสรรหางานที่มีสัญญาอยู่กับบริษัทเรื่องการเตรียมที่พักระหว่างทางที่ปลอดภัย เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีมนุษยธรรม และอนุญาตให้แรงงานมีอิสระในการเคลื่อนย้ายเข้าหรือออก รวมทั้งมีเสรีภาพส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวในการพักผ่อน เข้าห้องน้ำ สวดมนต์ หรือละหมาด

ง.5.5. ค่าธรรมเนียมที่ครอบคลุมถึงค่าเดินทางผ่านแดน ค่าพักระหว่างเดินทาง และสิ่งอำนวยความสะดวกตามความจำเป็น เช่น น้ำดื่มและอาหารที่ปลอดภัย จะต้องมีการจัดการไว้ล่วงหน้าแล้ว โดยเป็นข้อตกลงระหว่างบริษัทและคนกลางสรรหาแรงงานชาวไทย และระหว่างคนกลางสรรหาแรงงานชาวไทยกับคู่ค้าในประเทศต้นทาง จากนั้นต้องส่งหลักฐานค่าใช้จ่ายและค่าเตรียมการที่เกิดขึ้นจริง รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับบริการที่จัดให้ทั้งหมดและหลักฐานที่แสดงว่าแรงงานทั้งหมดเดินทางมาถึงอย่างปลอดภัยให้แก่บริษัท โดยต้องคอยปรับปรุงหลักฐานและข้อมูลให้เป็นปัจจุบันในเวลาที่เหมาะสม

6. การสัมภาษณ์และการคัดเลือกล่วงหน้าก่อนเดินทางมาถึงและก่อนจ้างงาน (Pre-Arrival/ Pre-Hiring Interviews and Selection)

ง.6.1. ให้จัดการสัมภาษณ์ในสถานที่ที่ผู้อื่นสามารถมองเห็นได้ แต่มีความมิดชิดพอที่จะรักษาความลับ หากเป็นไปได้ควรใช้นโยบายเปิดประตูหรือปลดล็อกประตูห้องสัมภาษณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเป็นการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว

ง.6.2. ให้หลีกเลี่ยงการปิดประตูสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวระหว่างบุคคลที่มีเพศตรงข้ามกัน โดยฝ่ายผู้สัมภาษณ์มีตำแหน่งที่มีอำนาจ ซึ่งอาจทำให้ผู้รับการสัมภาษณ์ตกอยู่ในความเสี่ยง

ง.6.3. ผู้หญิงควรสัมภาษณ์กับผู้หญิงหรือจากคณะผู้สัมภาษณ์ซึ่งประกอบด้วยผู้หญิงและผู้ชาย ในสัดส่วนที่เหมาะสม และไม่ถามคำถามส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานและคุณสมบัติของผู้สมัคร

ง.6.4. ให้คนกลางสรรหาแรงงานในประเทศไทยและในประเทศต้นทางจัดส่งหลักฐานการสัมภาษณ์ เช่น ภาพถ่าย คลิปวิดีโอ หรือเสียงบันทึก ให้แก่นายจ้างชาวไทยหรือผู้สรรหาชาวไทยที่เป็นตัวแทนของนายจ้างชาวไทย

ง.6.5. ผู้ทำหน้าที่สัมภาษณ์งานทุกคนไม่ว่าจะเป็นผู้สรรหาภายในหรือภายนอก ต้องได้รับการฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน กฎหมายแรงงานของประเทศ มาตรฐานแรงงานสากล รวมถึงการตั้งคำถามที่มีความอ่อนไหวในมิติด้านเพศสภาพ

ง.6.6. ต้องจัดเตรียมนักแปลและล่ามสำหรับภาษาที่แรงงานข้ามชาติพูดและสำหรับแรงงานที่มีปัญหาเรื่องการอ่านออกเขียนได้ ทั้งนี้ต้องมีการประเมินทักษะและคุณภาพการแปลของนักแปลและล่ามก่อนล่วงหน้า และว่าจ้างเฉพาะบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์การคัดเลือกที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น

ง.6.7. การยอมรับและการตัดสินใจจ้างงานโดยผู้สรรหาภายในหรือภายนอกจะต้องจัดทำเป็นเอกสารและแสดงให้เห็นถึงการประเมินตามคุณสมบัติ ปราศจากอคติส่วนตัวหรือการเลือกปฏิบัติในรูปแบบใด ๆ

ง.6.8. บริษัทและคนกลางสรรหาแรงงานที่เป็นตัวแทนของบริษัทต้องทำให้แน่ใจได้ว่า แรงงานที่ได้รับการสรรหา นั้นสมัครงานด้วยความสมัครใจ

7. การดำเนินการกับลูกจ้างที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่/หลังจากเดินทางมาถึง (Post-Arrival/ New Hires Processing)

ง.7.1. บริษัทและคนกลางสรรหาแรงงานต้องทำให้มั่นใจว่า ทุกขั้นตอนของกระบวนการสรรหางานล้วนสอดคล้องและเป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทย อนุสัญญาแรงงาน ILO และมาตรฐานสากลอื่นๆ ด้านการสรรหางานด้วยความรับผิดชอบนับ ตั้งแต่เริ่มติดต่อกับผู้หางานในประเทศต้นทางจนถึงการจ้างงานใหม่ในประเทศปลายทาง ไม่ว่าจะด้วยวิธีการทางตรงหรือทางอ้อม

ง.7.2. บริษัทและคนกลางสรรหาแรงงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมดจะต้องจัดเก็บเอกสารที่สร้างขึ้นทั้งจากการจ้างงานโดยตรงหรือจากกระบวนการสรรหาแรงงานภายใต้บันทึกความเข้าใจ (MOU) เข้าแฟ้มไว้ เป็นเวลาไม่น้อยกว่าระยะเวลาของสัญญาการจ้างงานรายบุคคลและระยะเวลาการต่ออายุสัญญาการจ้างงานรายบุคคลใด ๆ ที่เกิดขึ้นภายหลัง

ง.7.3. เอกสารที่เก็บไว้ในแฟ้มจะต้องแสดงให้เห็นได้ถึงกระบวนการสรรหางานในประเทศและข้ามแดนที่โปร่งใสและเป็นไปตามกฎหมาย แสดงอัตราค่าธรรมเนียมที่กำหนดไว้และค่าธรรมเนียมที่ได้ชำระไปแล้ว เอกสารต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด หนังสือมอบอำนาจและหนังสืออนุญาตที่ออกให้แก่แรงงาน คนกลางสรรหาแรงงาน และแก่นายจ้าง

ง.7.4. หากบริษัทเลือกที่จะสัมภาษณ์แรงงานที่ได้รับคัดเลือกจากคนกลางสรรหาแรงงานและเดินทางมาถึงแล้ว การสัมภาษณ์ต้องเป็นไปตามนโยบายและขั้นตอนการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ และไม่เลือกปฏิบัติ (อ้างถึงข้อ ง.6 ของเอกสารนี้) และต้องเตรียมล่ามที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับภาษาของแรงงานข้ามชาติ

ง.7.5. หากบริษัทเลือกที่จะใช้แบบฟอร์มใบสมัครของตนเองหลังจากที่ลูกจ้างที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่เดินทางมาถึงแล้ว แบบฟอร์มนั้นจะต้องจัดทำเป็นภาษาของแรงงานข้ามชาติ และต้องเตรียมล่ามภาษาที่ใช้ภาษาของแรงงานข้ามชาติได้อย่างคล่องแคล่วไว้ให้พร้อมเมื่อกรณีที่แรงงานมีปัญหาเรื่องการอ่านออกเขียนได้

8. การปฐมนิเทศลูกจ้างที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หลังจากเดินทางมาถึง การฝึกอบรมเฉพาะด้าน การติดตามผล (Post-Arrival/New Hires Orientation, Specialized Training, Follow-Up)

ง.8.1. ก่อนเริ่มทำงาน ให้บริษัทจัดปฐมนิเทศให้แก่ลูกจ้างไทยและลูกจ้างข้ามชาติที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ตามที่กฎหมายแรงงานไทยกำหนด โดยในการปฐมนิเทศต้องอธิบายถึงสภาพแวดล้อม หน้าที่ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชา สิทธิแรงงาน นโยบายและกฎระเบียบของบริษัท ทั้งนี้ต้องมีการจัดล่ามที่เชี่ยวชาญภาษาของแรงงานข้ามชาติไว้สำหรับแรงงานแต่ละกลุ่ม

ง.8.2. ให้บริษัทจัดการจัดฝึกอบรมแก่แรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติเกี่ยวกับนโยบายของบริษัทเป็นการเฉพาะ เพื่อสร้างความตระหนักในการต่อต้านการค้ามนุษย์ (TIP) ต่อต้านการใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และการเลือกปฏิบัติ และส่งเสริมเสรีภาพในการสมาคม โดยต้องมีล่ามสำหรับกลุ่มแรงงานข้ามชาติ

ง.8.3. ควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อสร้างความตระหนักในประเด็นที่มีความอ่อนไหวในมิติด้านเพศสภาพ เช่น การคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน หรือการล่วงละเมิดและแสวงประโยชน์ทางเพศ ในชุมชนรอบ ๆ สถานที่ทำงาน โดยจัดให้มีล่ามเมื่อมีแรงงานข้ามชาติเข้าร่วมอบรม

ง.8.4. บริษัทจะต้องจัดการฝึกอบรมทั่วไปด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS) ให้พนักงานทุกคนก่อนเริ่มทำงาน รวมถึงการฝึกอบรมเฉพาะสำหรับแรงงานที่อยู่ในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงด้านนี้สูงจะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายแรงงานไทย และต้องจัดให้มีล่ามที่ใช้ภาษาของแรงงานข้ามชาติแต่ละกลุ่มไว้ในการประชุม

ง.8.5. บริษัทจะต้องสื่อสารกับคนกลางสรรหาแรงงานเพื่อติดตามข้อร้องเรียนหรือร้องทุกข์ (จากแรงงานที่ได้รับการสรรหามา) ภายในช่วง 3-6 เดือนแรกของการจ้างงานเป็นอย่างน้อย ประเด็นใด ๆ ที่ต่างไปจากที่ผู้สรรหาได้ให้สัญญากับแรงงานไว้ต้องได้รับการแก้ไข

จ. สัญญาการทำงานและสภาพการทำงาน (องค์ประกอบที่ 5)

หลักการและเหตุผล: การดำเนินการจ้างงานภายใต้เงื่อนไขสภาพการทำงานที่มีเสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคงปลอดภัย และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญ เพราะเงื่อนไขเหล่านี้คือแนวคิดหลักของการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบและหลักการจ้างงานที่มีคุณค่า ประกอบไปด้วยการเคารพต่อหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน การส่งเสริมศักยภาพการมีงานทำและมีรายได้สำหรับผู้หญิงและผู้ชาย การให้ความคุ้มครองทางสังคม และการส่งเสริมการเจรจาทางสังคมในที่ทำงาน ซึ่งจะขยายผลไปสู่ในห่วงโซ่อุปทานในที่สุด แต่การยึดมั่นในเงื่อนไขสภาพการทำงานและหลักการของงานที่มีคุณค่าให้ได้ก็มีอุปสรรค เพราะธุรกิจมีแรงกดดันที่ต้องให้ความสำคัญกับผลกำไรมากกว่าสภาพการทำงานและมาตรฐานแรงงาน แรงกดดันดังกล่าวทำให้การสรรหาและการจ้างงานที่ไม่ปลอดภัยและไม่เท่าเทียมกันก่อให้เกิดความเสี่ยงมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อแรงงานข้ามชาติที่มีความเปราะบาง และต้องพึ่งพาการทำงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเลเพื่อดำรงชีวิต แต่มีอำนาจต่อรองเพียงน้อยนิด ส่วนหนึ่งเป็นเพราะไม่รู้ล่วงหน้าถึงสิทธิของตน หน้าที่ความรับผิดชอบ และสภาพการทำงาน ผลคือมีความรู้สึกไม่มั่นคงเกิดขึ้น และความรู้สึกนี้ไม่เอื้อต่อการสรรหาบุคลากรให้ได้แรงงานที่ทุ่มเทซึ่งจะช่วยให้อัตราผลผลิตของงานเพิ่มสูงขึ้น ดังนั้น วิธีปฏิบัติเพื่อการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบต่อจรรยาบรรณที่เป็นจุดเชื่อมโยงไปสู่วิธีปฏิบัติเพื่องานที่มีคุณค่า เพื่อสร้างความมั่นใจว่าแรงงานจะได้รับการปฏิบัติอย่างดี และเพื่อลด ขจัด หรือป้องกันการละเมิดและแสวงประโยชน์จากแรงงานที่อาจเกิดขึ้นได้ในห่วงโซ่อุปทาน ข้อกำหนดและเงื่อนไขในสัญญาการทำงานมีความสำคัญเพราะสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในหลักการจ้างงานที่มีคุณค่าโดยนายจ้างตามกฎหมายไทยว่าด้วยแรงงาน การประมง และแรงงานข้ามชาติ และในบางกรณีก็ต้องสอดคล้องและเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศตามที่ผู้ซื้อและตลาดต้องการ คนกลางสรรหาแรงงานที่ไว้วางใจได้ ยึดมั่นในความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ มีบทบาทที่มีคุณค่าในการให้ความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับสิทธิและความรับผิดชอบแก่แรงงานข้ามชาติ ตลอดจนนโยบายและคำมั่นของนายจ้าง และข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงาน

การอาศัยการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในหลักการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบและมอบงานที่มีคุณค่า กรอบการทำงานที่เป็นระบบสอดคล้องกับอนุสัญญาหลักของ ILO และกฎหมายระดับชาติด้านแรงงาน การประมง และการจัดการแรงงานข้ามชาติ จึงสามารถขยายผลและเสริมสร้างการให้ความคุ้มครองทางสังคมและการเจรจาทางสังคมให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจทางเศรษฐกิจที่ส่งเสริมเป้าหมายทางสังคมในเชิงบวกสำหรับอุตสาหกรรมอาหารทะเลโดยรวม ผลที่ได้คือ สภาพแวดล้อมทางธุรกิจเชิงรุกนี้จะสร้างโอกาสในการมีงานที่ปลอดภัยมากขึ้น สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยยิ่งขึ้น มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีความเสมอภาคทางเพศมากขึ้น ซึ่งทั้งหมดนี้จะช่วยพัฒนาและรักษาแรงงานที่มีประสิทธิภาพไว้ได้มากขึ้นในระยะยาว เป็นประโยชน์ต่อทั้งฝ่ายนายจ้างและแรงงาน

1. สัญญาจ้างงาน/ข้อกำหนดและเงื่อนไข (Employment Contract/ Terms and Conditions)

จ.1.1. ลูกจ้างที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่จะต้องได้รับสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นภาษาของลูกจ้างทันทีที่บริษัทรับลูกจ้างเข้าสู่บริษัท ข้อกำหนดและเงื่อนไขจะเป็นที่ตกลงกันร่วมกันโดยสมัครใจ ไม่มีคำสัญญาเท็จ การข่มขู่ หรือล่อลวง และต้องตรงกับสิ่งที่เคยสัญญาไว้กับแรงงานในระหว่างการสรรหางาน

จ.1.2. ไม่ว่าบริษัทจะใช้แม่แบบสัญญาจ้างงานของตนเองหรือของหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ MOU⁴⁰ บริษัทและคนกลางสรรหาแรงงานที่เป็นตัวแทนของนายจ้างจะต้องตรวจสอบว่า แบบฟอร์มนั้นกรอกอย่างถูกต้องและซื่อสัตย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับแรงงาน สถานที่ทำงาน ลักษณะงาน ตำแหน่ง ข้อกำหนดและเงื่อนไขการทำงาน

จ.1.3. ห้ามมิให้มีการสลับสับเปลี่ยนหรือแก้ไขสัญญาในทางที่ทำให้แรงงานเสียประโยชน์ การเปลี่ยนแปลงจะทำได้ต่อเมื่อเป็นการปรับปรุงให้ดีขึ้นกว่าเดิมโดยแรงงานให้ความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น การตอบแทนต้องเป็นธรรมตามกฎหมายแรงงานไทยทั้งเรื่องเวลาทำงาน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ วันหยุด วันลา และสภาพการทำงาน รวมถึงต้องระบุความเสี่ยงในการประกอบอาชีพที่อาจเกิดขึ้น เสรีภาพในการเคลื่อนย้าย และเสรีภาพส่วนบุคคล

จ.1.4. ต้องมีการเตรียมนักแปลและล่ามไว้สำหรับแรงงานข้ามชาติ เพื่ออธิบายข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาจ้างงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขใด ๆ แก่แรงงานก่อนลงนาม เพื่อกกรณีที่แรงงานมีปัญหาการอ่านออกเขียนได้ หรือมีข้อจำกัดด้านภาษา

จ.1.5. สัญญาจ้างงานจะต้องทำขึ้นสองฉบับ (สามฉบับหากกรมการจัดหางานต้องการสำเนาสัญญา) โดยมีเนื้อความตรงกันทุกประการ และลงนามโดยทั้งนายจ้างและแรงงาน

จ.1.6. แรงงานข้ามชาติจะต้องได้รับสำเนาสัญญาจ้างงานฉบับพิมพ์ที่จัดทำเป็นภาษาของตนเอง หากมีการใช้ภาษาอื่น ๆ จะต้องมีการตรวจรับรองความถูกต้องของคำแปล แต่ละฝ่ายจะต้องถือสำเนาสัญญาจ้างงานที่ลงนามแล้วชุดเดียวกัน หรือสำเนาฉบับพิมพ์ออกที่ลงนามรับรอง (ว่าถูกต้อง) ไว้คนละฉบับ

จ.1.7. ในข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาจ้างงาน⁴¹ จะต้องกำหนดชั่วโมงทำงาน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ การหักเงินตามกฎหมาย วันหยุดและวันลา สุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน โบนัส รางวัลจูงใจ และการเลื่อนขั้น การลงโทษทางวินัย การไล่ออกหรือลาออก การร้องเรียนและแก้ไขเยียวยาและการอุทธรณ์ หากมีรายการที่อยู่ในเล่มคู่มือกฎบริษัทอยู่แล้ว สัญญาจ้างสามารถใช้การอ้างอิงถึงได้เพื่อให้เอกสารไม่ซับซ้อน

⁴⁰ บันทึกความเข้าใจ (MOU) จะต้องมีการลงนามในสัญญาจ้างงานสามภาษาฉบับมาตรฐาน ณ ประเทศต้นทาง

⁴¹ หนังสือสัญญาจ้างงานฉบับของนายจ้างมีรายละเอียดมากกว่าฉบับของกรมการสรรหางาน

2. คำบรรยายลักษณะงานและสถานที่ปฏิบัติงาน (Job description and location of work)

จ.2.1. คำบรรยายลักษณะงาน ตั้งแต่ขั้นตอนเริ่มรับสมัครจนถึงการลงนามในสัญญาจ้างงาน จะต้องเป็นภาษาของแรงงาน ต้องบอกลักษณะงาน สถานที่ปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบของแรงงาน ผู้ที่แรงงานทำงานด้วย และต้องรายงานขึ้นตรง และอันตรายจากการทำงานและความเสี่ยงใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นรวมถึงข้อควรระวังที่ต้องปฏิบัติ

จ.2.2. บริษัทต้องมั่นใจได้ว่า คุณสมบัติและทักษะที่แรงงานนำมาใช้ในงานนั้นเหมาะสมกับลักษณะงานและสถานที่ปฏิบัติงาน

จ.2.3. บริษัทต้องให้เหตุผลถึงการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เกิดขึ้นต่อลักษณะงาน หน้าที่รับผิดชอบของแรงงาน หรือสถานที่ปฏิบัติงาน โดยต้องแจ้งล่วงหน้าและได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากแรงงานหากการเปลี่ยนแปลงนั้นอาจส่งผลกระทบต่อข้อกำหนดและเงื่อนไขในสัญญาที่แรงงานเคยตกลงไว้

จ.2.4. ห้ามมิให้ใช้การแก้ไขลักษณะงาน สถานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่รับผิดชอบของแรงงาน และการรายงานตามสายการบังคับบัญชา เป็นวิธีการทางอ้อมเพื่อเลิกจ้างแรงงาน

จ.2.5. ค่าจ้างต่อชิ้นสำหรับงานรับจ้างตามฤดูกาลและงานบ้าน จะต้องมีคำบรรยายลักษณะงานเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ในข้อตกลงเช่นกัน โดยมีเป้าหมายของผลงานจะต้องสอดคล้องกับทักษะของแรงงาน

3. ค่าจ้างชั่วโมงการทำงานการหยุดพักการทำงานล่วงเวลา (Wages, work hours, breaks, overtime)

จ.3.1. แรงงานทุกคนต้องได้รับค่าจ้างอย่างน้อยที่สุดเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำอัตราที่เป็นปัจจุบันที่สุดตามที่กฎหมายแรงงานไทยกำหนดไว้สำหรับจังหวัดที่บริษัทดำเนินงานโดยไม่คำนึงถึงเพศสภาพ เชื้อชาติ ศาสนา เพศวิถี หรือปัจจัยที่เป็นการเลือกปฏิบัติอื่น ๆ

จ.3.2. นอกจากแรงงานประจำแล้ว แรงงานนอกเวลา แรงงานรับจ้างตามชิ้นงาน แรงงานรับจ้างตามฤดูกาล แม่บ้านทำงานบ้าน แรงงานที่อยู่ในช่วงทดลองงาน แรงงานที่ได้รับการว่าจ้างผ่านบริษัทตัวแทน หรือเป็นสมาชิกของสหกรณ์ ก็ล้วนมีสิทธิได้รับค่าแรงอย่างน้อยเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำหรือคำนวณแล้วเทียบเท่าเช่นกัน

จ.3.3. ค่าจ้างต้องจ่ายตามหลักการงานเท่ากันเงินเท่ากัน (equal value, equal pay)

จ.3.4. แรงงานต้องไม่ถูกบังคับให้ทำงานเกินกว่าจำนวนชั่วโมงที่กฎหมายแรงงานไทยอนุญาตหรือทำงานในช่วงวันหยุดและวันลา

จ.3.5. ชั่วโมงทำงานต่อวัน ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และจำนวนชั่วโมงทำงานรวมทั้งหมด รวมถึงการทำงานล่วงเวลา จะต้องไม่เกินตามข้อบังคับของกฎหมายแรงงานไทย
จ.3.6. กำหนดการหยุดพักระหว่างทำงานจะต้องสอดคล้องกับข้อกำหนดของกฎหมายแรงงานไทย
จ.3.7. แรงงานต้องสามารถติดตามชั่วโมงการทำงานของตนเองได้โดยวิธีทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีบันทึกเวลาที่สามารถบอกจำนวนและวิธีที่พิสูจน์ได้อื่น ๆ
จ.3.8. การทำงานล่วงเวลาเป็นข้อยกเว้นที่นอกเหนือไปจากกฎที่ใช้ในการปฏิบัติงานประจำวัน
จ.3.9. การทำงานล่วงเวลาทั้งหมดเป็นไปโดยสมัครใจ แรงงานต้องไม่ถูกบังคับโดยตรงหรือโดยอ้อม
จ.3.10. แรงงานต้องมีอิสระที่จะปฏิเสธการทำงานล่วงเวลาโดยไม่ถูกคุกคามหรือกลัวว่าจะถูกลงโทษ
จ.3.11 สำหรับผู้ที่ยินยอมทำงานล่วงเวลา จะต้องมียระบบเพื่อให้ได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรในเวลาที่มีการร้องขอ
จ.3.12. การทำงานล่วงเวลาจะต้องได้รับค่าจ้างพิเศษตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานไทย

4. การจ่ายค่าจ้าง ผลประโยชน์ และการหักเงิน (Payment, benefits, deductions)

จ.4.1. อัตราค่าจ้างและจำนวนค่าจ้างต้องมีการคำนวณอย่างโปร่งใส การคำนวณเงินค่าทำงานล่วงเวลาและเงินที่ต้องถูกหักตามกฎหมายมีการอธิบายไว้อย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ
จ.4.2. บริษัทต้องจ่ายค่าจ้างตามกำหนดอย่างสม่ำเสมอในเวลาที่เหมาะสมตามตารางเวลาที่ได้ประกาศล่วงหน้าและเป็นที่ยอมรับของแรงงาน
จ.4.3. การจ่ายเงินค่าจ้างจะต้องไม่ถูกเลื่อนออกไป ไม่ล่าช้า หรือถูกหน่วงเหนี่ยวเพื่อผูกมัดให้แรงงานต้องอยู่อย่างทนฝืน
จ.4.4. ห้ามมิให้มีการจ่ายค่าจ้างในรูปแบบอื่นที่ไม่ใช่ตัวเงิน ค่าจ้างสามารถชำระได้เป็นเงินสดหรือชำระผ่านบัญชีธนาคารที่ผูกกับบัตรกดเงินสดอัตโนมัติ (บัตรเอทีเอ็ม) ไม่ว่าจะชำระทางไหนจะต้องมีการทำเอกสารแสดงการคำนวณเงินและมีหลักฐานว่าแรงงานได้รับชำระค่าจ้างเต็มจำนวนตรงเวลา
จ.4.5. บริษัทต้องให้ผลประโยชน์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานไทยแก่แรงงานทุกคน ผลประโยชน์เหล่านี้รวมถึงการประกันสุขภาพ ประกันสังคม สิทธิลาคลอด ลาหยุด ลาป่วย เงินชดเชยความพิการและการบาดเจ็บจากการจ้างงาน และเงินบำนาญชราภาพสำหรับผู้ที่ยังเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม

จ.4.6. ในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทย บริษัทต้องแน่ใจว่า มีการหักเงินตามกฎหมายเพียงสองส่วน ได้แก่ ภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่ายสำหรับรายได้ส่วนบุคคล และเงินสมทบกองทุนประกันสังคม โดยหักจากค่าจ้างของแรงงาน และจำนวนเงินที่หักจะถูกส่งไปยังหน่วยงานของรัฐในเวลาที่เหมาะสม

จ.4.7. ห้ามมิให้มีการหักเงินจากค่าจ้างของแรงงานอย่างผิดกฎหมาย ซึ่งเป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้ เช่น การหักเงินตามเวลาที่ใช้ไปในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานของแรงงาน โดยเฉพาะการฝึกอบรมหลักสูตรอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS) การใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE) ชุดเครื่องแบบ เครื่องมือ สำหรับงาน ความต้องการขั้นพื้นฐานด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสุขอนามัยพื้นฐานและน้ำดื่มสะอาด

จ.4.8. ค่าที่พักที่ได้รับการอุดหนุนสำหรับผู้มีรายได้น้อย ค่าเดินทาง หรือค่าอาหาร จะไม่สามารถหักออกจากเงินค่าจ้างได้ ค่าใช้จ่ายเหล่านี้ต้องมีการตกลงกันล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรและชำระกันต่างหาก และค่าเช่าหรือค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บต้องไม่เกินราคาตลาดหรือราคาที่แรงงานคนอื่น ๆ ในย่านเดียวกันจ่าย ต้องไม่ถูกนำมาใช้สนับสนุนกำไรของบริษัทหรือผู้รับเหมาช่วงโดยที่เป็นค่าใช้จ่ายของแรงงาน หรือต้องไม่เรียกเก็บเพื่อเป็นการชำระคืนค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับการสรรหางาน

จ.4.9. เงินค่าจ้างล่วงหน้าหรือเงินกู้ยืมจะต้องเป็นไปตามกฎหมาย (ไม่คิดดอกเบี้ย) และจะต้องได้รับความยินยอมล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรโดยมีเงื่อนไขที่ไม่เป็นการสร้างภาวะหนี้หรือสถานการณ์ที่ผูกมัดสำหรับแรงงาน เงื่อนไขการชำระคืนจะต้องสมเหตุสมผลและยุติธรรม แนวปฏิบัติที่ดีที่สุดได้แก่ จำนวนเงินที่จ่ายคืนไม่ควรเกินร้อยละ 10 ของค่าจ้างรายเดือนของแรงงาน และระยะเวลาการชำระคืนไม่ควรเกินหกเดือน

จ.4.10. หากมีการหักเงินสำหรับการมาสายหรือวันที่ขาดงาน จะต้องมีความเหมาะสมและสามารถอ้างเหตุผลสนับสนุนได้

จ.4.11. ห้ามมิให้ใช้การหักเงินเป็นมาตรการทางวินัย (เช่น สำหรับการเข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือชุมนุมเพื่อร่วมต่อรอง) หรือทำให้เกิดแรงงานบังคับ

จ.4.12. ห้ามมิให้ใช้การหักเงินเพื่อวัตถุประสงค์ในการเลือกปฏิบัติ เช่น หักจากค่าจ้างของมารดาที่ต้องให้นมบุตรตามเวลาที่ใช้ไปเพื่อการดังกล่าว

5. วันหยุดและวันลา (Holidays and Leave)

จ.5.1. บริษัทจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทยเกี่ยวกับจำนวนวันที่จะให้แรงงานหยุดงานตาม “วันหยุด” 3 ประเภท ได้แก่ วันหยุดราชการ วันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดประจำปี โดยวันหยุดราชการจะมีการประกาศในช่วงต้นปี วันหยุดประจำสัปดาห์คือ วันหยุด 24 ชั่วโมงเต็มในช่วงปลายสัปดาห์ของแต่ละสัปดาห์ วันหยุดประจำปีขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่ทำงานให้บริษัท

จ.5.2. บริษัทจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทยเกี่ยวกับจำนวนวันที่จะให้แรงงานหยุดงานตาม “วันลา” 6 ประเภท ได้แก่ ลากิจ ลาป่วย ลาคลอด ลาเพื่อไปฝึกอบรม ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อทำหมัน โดยกฎหมายแรงงานไทยกำหนดจำนวนวันทั้งหมดที่อนุญาตให้ลาและจำนวนวันที่แรงงานจะได้รับค่าจ้าง

จ.5.3. บริษัทจะต้องแจ้งเรื่องวันหยุดงานประเภทต่าง ๆ เหล่านี้แก่ลูกจ้าง/แรงงาน โดยอธิบายคำจำกัดความของวันหยุดงานแต่ละประเภท จำนวนวันที่ได้รับอนุญาตให้หยุดได้ จำนวนวันที่จะได้รับค่าจ้าง สามารถยกยอดวันหยุดที่เหลือไปรวมกับปีหน้าได้หรือไม่ หรือว่าจะได้รับชำระคืนเป็นตัวเงิน รวมทั้งกฎระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

จ.5.4. กฎบริษัทหรือคู่มือแรงงานจะต้องมีการอธิบายสิทธิลางานและหยุดงานแก่แรงงาน วันหยุดและวันลา จะรวมอยู่ในข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาจ้างงานโดยตรงในเอกสาร หรือโดยการอ้างอิงถึงหรือแนบไปกับกฎบริษัทหรือคู่มือแรงงาน

จ.5.5. ห้ามมิให้บริษัทใช้การปฏิเสธไม่ให้ลางานหรือหยุดงานเป็นมาตรการทางวินัยหรือเพื่อการบังคับใช้แรงงาน

6. การเลื่อนขั้น โบนัส รางวัลจูงใจ (Promotion, Bonus, Incentives)

จ.6.1. บริษัทต้องมีระบบที่นับปริมาณงานและบันทึกเป็นเอกสารในการประเมินผลการปฏิบัติงานและความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อยืนยันความเหมาะสมในการรับโบนัสและรางวัลจูงใจ

จ.6.2. บริษัทต้องกำหนดเป้าหมายการผลิตหรือดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ของแรงงานผู้หญิงและผู้ชายไว้ในระดับเดียวกันสำหรับงานประเภทเดียวกัน

จ.6.3. การเลื่อนขั้นจะต้องพิจารณาจากระบบการประเมินคุณสมบัติและประสิทธิภาพการทำงานเป็นแนวทาง โดยต้องรวมแรงงานข้ามชาติที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าในกลุ่มที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นด้วย

จ.6.4. บริษัทต้องสนับสนุนให้แรงงานผู้หญิงและแรงงานข้ามชาติสมัครงานหรือขอรับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อทำงานที่แต่เดิมได้สงวนไว้ให้เฉพาะผู้ชายเท่านั้น เช่น งานช่างยนต์ งานควบคุมเครื่องจักร

จ.6.5. ในทำนองเดียวกัน บริษัทจะต้องสนับสนุนให้แรงงานผู้หญิงและแรงงานข้ามชาติมีบทบาทเป็นผู้นำและ/หรือขอรับการฝึกอบรมเพื่อให้ได้รับการพิจารณาให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นผู้กำกับดูแล/บริหารจัดการ

จ.6.6. บริษัทจะต้องให้ค่าจ้างหรือเพิ่มค่าจ้างในอัตราเดียวกันแก่แรงงานผู้หญิงและผู้ชายที่ทำงานตำแหน่งเดียวกันหรือต่างกันที่มีคุณค่าเท่ากัน

7. สุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน (Workplace Health and Safety)

จ.7.1. บริษัทจะต้องดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS) ในสถานที่ทำงานเพื่อระบุพื้นที่หรือวิธีปฏิบัติที่ไม่ปลอดภัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับแรงงานกลุ่มที่มีความเปราะบางในทำนองเดียวกัน บริษัทจะพิจารณาความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและมาตรการป้องกันเพื่อความปลอดภัยของผู้หญิงในชุมชนที่มีผู้หญิงอยู่หรือในเส้นทางที่ใช้เดินทางไปและกลับจากโรงงานไปยังที่พัก

จ.7.2. บริษัทจะต้องจัดทำรายชื่อติดต่อเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน และแจ้งให้แรงงานทุกคนทราบ เพื่อจะได้ใช้ติดต่อเมื่อเกิดสถานการณ์ที่เป็นอันตรายต่อชีวิต สุขภาวะ และความปลอดภัยของแรงงาน ตลอดจนเหตุการณ์ที่เป็นความรุนแรงหรือการคุกคามทางเพศ โดยในบัญชีนี้ต้องมีชื่อทีม SMS ของบริษัทและหน่วยงานราชการรวมอยู่ด้วย

จ.7.3. บริษัทจะต้องมีบุคลากรด้านการดูแลสุขภาพมืออาชีพเป็นผู้ใช้และจัดการ หากมีการสรรหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกไว้ในสถานที่ทำงานสำหรับใช้ในคลินิก สำหรับมารดาที่ต้องให้นมบุตร การปฐมพยาบาลเบื้องต้น หรือการดูแลเด็กเล็กช่วงกลางวัน อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกนั้นต้องอยู่ห่างจากสายการผลิต เครื่องจักร ไฟฟ้า ไอน้ำ แก๊ส และอันตรายอื่น ๆ

จ.7.4 บริษัทจะต้องจัดการฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS) ให้แรงงานทุกคนอย่างน้อยหนึ่งครั้งก่อนเริ่มทำงาน และจากนั้นจัดอีกทุกปีตามกฎหมายแรงงานไทย

จ.7.5. บริษัทจะต้องจัดอบรมการอพยพฉุกเฉิน การดับเพลิง และการปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้แก่แรงงานทุกคนโดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน เพศ สัญชาติ และพื้นที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงาน

จ.7.6. บริษัทจะต้องนำผลการวิเคราะห์เหตุการณ์และความเสี่ยงต่อชีวิต สุขภาวะ และความปลอดภัยของแรงงาน รวมถึงความรุนแรงและการเลือกปฏิบัติทางเพศ มาเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งในการพิจารณาทบทวนกลยุทธ์การรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

8. เสรีภาพในการเคลื่อนย้ายและเสรีภาพส่วนบุคคล (Freedom of Movement and Personal Freedoms)

จ.8.1. นายจ้างหรือคนกลางสรรหาแรงงานจะต้องไม่แทรกแซงการตัดสินใจของแรงงานในการยกเลิกสัญญาจ้างงาน ไม่ว่าจะมิใช่ระเบียบเป็นเอกสารที่ตกลงกันไว้ล่วงหน้าหรือไม่ก็ตาม อย่างไรก็ตาม บริษัทต้องแจ้งให้กรมการจัดหางานทราบเกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย

จ.8.2. นายจ้างหรือคนกลางสรรหาแรงงานจะต้องไม่ล้งโทษ หรือข่มขู่ว่าจะเลิกจ้าง หรือลงโทษแรงงานที่เดินทางกลับประเทศหรือจังหวัดของตนในช่วงวันหยุดราชการและวันลาไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม อย่างไรก็ตาม บริษัทไม่ต้องรับผิดชอบหากแรงงานสูญเสียสถานะทางกฎหมายที่จะกลับเข้าทำงาน

จ.8.3. นายจ้างหรือคนกลางสรรหาแรงงานจะต้องไม่กีดกันการเปลี่ยนงานหรือนายจ้าง อย่างไรก็ตามตามกฎหมายแรงงานไทย นายจ้างจะต้องรายงานการลาออกหรือการหายตัวไปของแรงงานต่อหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบภายในระยะเวลาที่กำหนด และไม่ต้องรับผิดชอบต่อผลกระทบต่อสถานะทางกฎหมายของแรงงาน

จ.8.4. ห้ามมิให้นายจ้างหรือคนกลางสรรหาแรงงานเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับวิธีการที่แรงงานจัดการค่าจ้างของตน และห้ามตั้งข้อจำกัดหรือข้อห้ามเรื่องการใช้จ่ายค่าจ้าง ยกเว้นในกรณีที่ได้รับการพิสูจน์ในชั้นศาลว่ามีการละเมิดนโยบายใด ๆ ของบริษัท เช่น การใช้ค่าจ้างเพื่อสนับสนุนการค้ามนุษย์หรือการแสวงประโยชน์ทางเพศ

จ.8.5. บริษัทต้องมั่นใจได้ว่า แรงงานสามารถเข้าถึงสิ่งจำเป็นพื้นฐานได้อย่างไม่จำกัด (น้ำดื่ม ห้องน้ำ) ทั้งระหว่างเวลาทำงานและเวลาพัก

จ.8.6. บริษัทต้องเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของแรงงานในช่วงเวลาหยุดพัก (รวมถึงระหว่างพักเข้าห้องน้ำ) ช่วงหลังเลิกงาน และในช่วงวันหยุดและวันลา

จ.8.7. ห้ามมิให้บริษัทใช้เจ้าหน้าที่คุ้มกัน (ไม่ว่ามีอาวุธหรือไม่) หรือวิธีการอื่นใดที่จะกีดกันไม่ให้แรงงานออกจากอาคารสถานที่หลังจากหมดเวลาทำงาน หากมีความกังวลที่ขอบด้วยกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยนอกสถานที่และจำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่คุ้มกัน (เช่น ความปลอดภัยส่วนบุคคล หรือความมั่นคงปลอดภัย) จำเป็นต้องระบุประเด็นเหล่านี้ไว้ตั้งแต่ก่อนลงนามทำสัญญา

จ.8.8. บริษัทและคนกลางสรรหางานเคารพสิทธิของแรงงานในการเลือกที่พักนอกเหนือจากที่พักที่บริษัทหรือคนกลางสรรหางานจัดไว้ให้ ถึงแม้ว่าจะมีตัวเลือกให้เลือกก็ตาม

จ.8.9. บริษัทต้องอนุญาตให้แรงงานที่พักอาศัยในที่พักของบริษัทเข้าและออกจากที่พักได้อย่างอิสระโดยไม่ต้องขออนุญาตจากบริษัทหรือจากเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย แรงงานจะต้องเข้าถึงเอกสารประจำตัวและทรัพย์สินส่วนตัวของตนได้อย่างเต็มที่ในที่พักที่บริษัทจัดให้ได้ตลอดเวลา

จ.8.10 ห้ามมิให้บริษัทกีดกันแรงงานเข้าร่วมโครงการสหกรณ์ออมทรัพย์หรือโครงการลงทุนที่ริเริ่มหรือสนับสนุนโดยคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานของบริษัทหรือสถาบันการเงินที่บริษัทแนะนำ แรงงานที่เลือกที่จะเข้าร่วมจะต้องสามารถเข้าถึงการรายงานสถานะทางการเงินได้อย่างเต็มที่ และสามารถควบคุมการออมและเงินออมในส่วนของตนทั้งหมดอย่างเต็มที่

9. การลงโทษทางวินัย (Disciplinary Action)

จ.9.1. บริษัทต้องจัดทำเอกสารขั้นตอนการลงโทษทางวินัยที่เป็นมาตรฐานกรณีที่มีผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎและนโยบายของบริษัท และอธิบายให้แรงงานทุกคนทราบขั้นตอนดังกล่าว

จ.9.2. นโยบายการลงโทษทางวินัยจะต้องเป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทย และต้องได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจก่อนหากจำเป็น จากนั้นจึงนำมาบรรจุไว้ในกฎของบริษัทหรือคู่มือแรงงาน หรือปิดประกาศบนกระดานในภาษาที่แรงงานเข้าใจ

จ.9.3. ให้บริษัทบังคับใช้นโยบายต่อต้านความรุนแรงทางเพศและการเลือกปฏิบัติทางเพศทุกอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคุกคามทางเพศต่อผู้หญิงในที่ทำงาน และต้องมีการจัดทำคู่มือหรือโปรแกรมเพื่อกำหนดว่าพฤติกรรมใดบ้างที่ยอมรับไม่ได้ และผู้กระทำผิดจะต้องถูกลงโทษทางวินัย

จ.9.4. บริษัทต้องแน่ใจได้ว่า การลงโทษทางวินัยไม่รุนแรงเกินไป และไม่เป็นอันตรายต่อชีวิตและสุขภาพทางร่างกายและจิตใจของแรงงาน บทลงโทษจะต้องสอดคล้องกับความรุนแรงของความผิดฐานละเมิดที่ได้กระทำ

จ.9.5. ห้ามมิให้บริษัทใช้การลงโทษทางวินัยเพื่อลงโทษแรงงานที่ใช้สิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานของตน หรือห้ามมิให้ลงโทษเพื่อให้เกิดแรงงานบังคับ หรือเพื่อจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายและเสรีภาพส่วนบุคคล

10. การเลิกจ้าง การลาออก เงินชดเชย (Dismissal, resignation, severance)

จ.10.1. บริษัทต้องแน่ใจว่า แรงงานได้รับเวลาเพียงพอในการไตร่ตรองและแก้ไขการกระทำของตน และต้องมีการตัดเตือนด้วยวาจาและทำเป็นจดหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานไทยก่อนที่จะเลิกจ้างแรงงานหรือลูกจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหรือนโยบายของบริษัท

จ.10.2 บริษัทต้องกำหนดระเบียบในการแจ้งล่วงหน้าก่อนที่จะลาออกและบันทึกเป็นเอกสารไว้ในสัญญาจ้างงานหรือกฎบริษัท โดยระเบียบนี้จะต้องไม่เข้มงวดไปกว่าที่กฎหมายแรงงานของไทยอนุญาต

จ.10.3. บริษัทต้องอธิบายได้อย่างชัดเจนและสามารถพิสูจน์เหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้างประจำหรือแรงงานได้ รวมทั้งผู้ที่ยังอยู่ในช่วงทดลองงาน และบริษัทต้องแสดงให้เห็นว่า ได้ดำเนินการขบวนการอย่างเหมาะสมรวมทั้งได้ตัดเตือนลูกจ้างหรือแรงงานล่วงหน้าแล้วอย่างเพียงพอเพื่อให้เกิดการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลง

จ.10.4. หากบริษัทพบในช่วงระยะเวลาทดลองงานว่า ลูกจ้างที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับงาน บริษัทมีสิทธิที่จะยกเลิกสัญญาจ้างงานโดยแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้าแก่คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งตามระเบียบเอกสารในสัญญาจ้างงานหรือในกฎบริษัท

จ.10.5. บริษัทต้องจัดการชำระเงินค่าจ้างและผลประโยชน์ทั้งหมดที่ลูกจ้างหรือแรงงานที่ลาออก หรือถูกเลิกจ้างพึงได้รับให้แล้วเสร็จก่อนถึงหรือเมื่อถึงรอบการจ่ายค่าจ้าง เพื่อที่การยกเลิกสัญญาจะได้มีผลในรอบการจ่ายค่าจ้างครั้งต่อไป ทั้งนี้ จำนวนเงินที่จ่ายจะต้องเป็นไปตามจำนวนวันทำงานจริง

จ.10.6. ในกรณีของการปลดลูกจ้างหรือแรงงาน แม้ว่าบริษัทจะยื่นฟ้องล้มละลาย บริษัทก็จะต้องจ่ายเงินชดเชยตามกฎหมายแรงงานไทยฉบับล่าสุด ซึ่งกำหนดจำนวนเงินตามจำนวนปีที่จ้างงาน

ฉ. การรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา (องค์ประกอบที่ 6)

หลักการและเหตุผล การจัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่สามารถใช้ได้จริงสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน โดยเฉพาะแรงงานที่มีความเปราะบาง เช่น แรงงานข้ามชาติรวมทั้งผู้หญิงและเด็ก ช่วยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ได้ทราบคำแนะนำ ข้อกังวล ข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ที่ส่งผลกระทบต่อนโยบายในการส่งเสริมหลักการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบและมอบงานที่มีคุณค่า ข้อเสนอแนะจากผู้ทำงานและผู้สมัครงานเกี่ยวกับประสบการณ์ของเขาในระหว่างกระบวนการสรรหาและการจ้างงาน รวมถึงข้อเสนอแนะจากแรงงานเกี่ยวกับนายจ้าง สภาพการทำงาน และชุมชนที่พวกเขามีส่วนร่วม เป็นสิ่งที่ควรค่าแก่การนำมาพิจารณาว่า นายจ้างและคนกลางสรรหาแรงงานได้ปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบในการคุ้มครองแรงงาน ป้องกันพฤติกรรมที่ผิดกฎหมายหรือผิดจรรยาบรรณ และบรรเทาผลกระทบอย่างไรบ้าง ผลกระทบดังกล่าวอาจเกิดขึ้นโดยตรงจากการดำเนินการ (หรือไม่ดำเนินการ) ของนายจ้างหรือคนกลางสรรหาแรงงาน หรือทางอ้อมจากจุดเชื่อมต่ออื่น ๆ ในห่วงโซ่อุปทาน ในทุกกรณีแรงงานอาจได้รับอันตรายทั้งทางร่างกายหรือจิตใจจากการละเมิดหรือแสวงประโยชน์ หรือจากสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยหรือสภาพการณ์อื่น ๆ ที่ละเมิดสิทธิ เสรีภาพ ความมั่นคงปลอดภัย และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ กลยุทธ์การป้องกันและบรรเทาผลกระทบจะต้องให้ความสำคัญต่อเหตุการณ์และสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิของแรงงานในการมีชีวิต เสรีภาพและความปลอดภัยของบุคคล อิสรภาพจากความเป็นทาส และการถูกทรมาน การเจรจาทางสังคมและการคุ้มครองทางสังคมมีความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจทางเศรษฐกิจที่ส่งเสริมเป้าหมายทางสังคมสำหรับนายจ้างและภาคอุตสาหกรรมอาหาร ระบบที่อ่อนแอในการแก้ไขปัญหาในที่ทำงานอาจทำให้อัตราการละเมิดเพิ่มสูงขึ้น หากไม่ได้ตรวจสอบและแก้ไข จะก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นไม่เป็นมิตร ซึ่งจะกลายเป็นปัญหาไปทั่วอุตสาหกรรมและในบางกรณีอาจจะทั่วทั้งประเทศ ดังนั้นระบบที่ดีที่สร้างขวัญกำลังใจ ความไว้วางใจ และทักษะเพื่อการเพิ่มผลิตภาพในระยะยาว งานที่ปลอดภัยยิ่งขึ้นในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มั่นคงปลอดภัย

ยิ่งขึ้น และความเท่าเทียมกันทางเพศ ซึ่งจะทำให้กำลังแรงงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

1. ประเภทและช่องทางการร้องเรียน/ร้องทุกข์ (Types and Channels for Grievances)

ฉ.1.1. ให้บริษัทกำหนดและแบ่งหมวดหมู่เรื่องร้องเรียน กำหนดอันดับความรุนแรงและการดำเนินการ เพื่อแก้ไข ป้องกัน และเยียวยาที่อาจเป็นไปได้ และต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกต่อกรณีที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานที่อาจก่อให้เกิดการเสียชีวิตหรือการบาดเจ็บที่เป็นอันตรายต่อชีวิต เกิดผลกระทบทางลบต่อสุขภาพร่างกายและใจ และอาจเกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินหรือชื่อเสียงของบุคคล

ฉ.1.2. ให้บริษัทติดตามเรื่องร้องเรียนที่เกิดจากการดำเนินการ (โดยตรง) จากกิจกรรมของคนกลางสรรหาแรงงาน จากซัพพลายเออร์ ตัวแทน ผู้รับเหมาช่วง และผู้ให้บริการภายนอกอื่นๆ (โดยอ้อม) บริษัทจะต้องประเมินความเสี่ยงจากการมีส่วนเกี่ยวข้องกับช่องทางตรงและทางอ้อม และคาดหวังให้คนกลางสรรหาแรงงานร่วมกำหนดช่องทางร้องเรียน/ร้องทุกข์สำหรับผู้สมัครงาน แรงงาน และแรงงานที่เดินทางกลับภูมิลำเนา

ฉ.1.3. ให้บริษัทจัดช่องทางการสื่อสารที่ชอบด้วยกฎหมายและสามารถเข้าถึงได้สำหรับผู้สมัครงาน ลูกจ้าง และแรงงาน เพื่อร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับสิทธิ การสรรหา งาน สภาพการทำงานได้ด้วยความมั่นใจ ตามความจำเป็น ช่องทางและเครื่องมือต้องจัดทำในภาษาท้องถิ่นของแรงงานข้ามชาติ และต้องมีรายชื่อและเบอร์โทรฉุกเฉิน (สายด่วน) ที่ติดต่อได้ 24 ชั่วโมง หรืออาจให้ติดต่อทางอีเมลหรือกล่องรับเรื่องร้องเรียนที่เป็นความลับ

ฉ.1.4. บริษัทต้องทำให้มั่นใจได้ว่า กลไกการรับเรื่องร้องเรียนนั้นจัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบและดูแลโดยบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม ปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับสิทธิต่าง ๆ ดูแลแรงงานทุกกลุ่ม (โดยเฉพาะกลุ่มที่มีความเปราะบาง) เคารพการรักษาความลับ คอยแจ้งให้แรงงานทราบถึงความคืบหน้าของการร้องเรียน และเป็นกลไกที่มีการบันทึกเป็นเอกสารและสื่อสารกับผู้ที่ยื่นเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ได้ในเวลาที่เหมาะสม

ฉ.1.5. ให้บริษัทหาเครือข่ายที่มีส่วนช่วยสนับสนุนการจัดการกับข้อร้องเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่รับเรื่องเป็นคนแรก และไม่ได้จำกัดเฉพาะหน่วยราชการ อาทิสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัด โรงพยาบาล โรงเรียน องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรภาคประชาสังคม ผู้นำชุมชน สมาคมกฎหมาย หรือสมาคมการค้า ซึ่งอย่างน้อยก็เป็นเครือข่ายสำหรับประเทศไทย และอาจรวมถึงในประเทศต้นทางด้วย

2. การรับประกันการเก็บรักษาความลับ การให้ความคุ้มครองแก่ผู้เสียหายและผู้แจ้งเบาะแสการกระทำผิด (Confidentiality Assurance, Victim and Whistleblower Protection)

<p>ฉ.2.1. ให้บริษัทแจ้งให้แรงงาน ลูกจ้าง และผู้จัดการทุกคนทราบถึงภาระหน้าที่ที่จะต้องแจ้งให้บริษัททราบผ่านช่องทางรับเรื่องร้องเรียนทันทีหากพบเห็นกิจกรรมใด ๆ ที่ผิดกฎหมายหรือผิดจรรยาบรรณ เป็นการละเมิดนโยบายบริษัท และเป็นอันตรายต่อแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานกลุ่มที่มีความเปราะบาง</p>
<p>ฉ.2.2. ให้บริษัทมอบหมายเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลที่ผ่านการฝึกอบรมมาเป็นผู้จัดการช่องทางร้องทุกข์ และดำเนินการอย่างระมัดระวังเพื่อรักษาความลับของบุคคลที่เกี่ยวข้องในกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย หรือผิดจรรยาบรรณ หรือไม่เหมาะสม ไม่ว่าผลการพิสูจน์จะพบว่าเป็นละเมิดจริงหรือไม่ก็ตาม</p>
<p>ฉ.2.3. ให้บริษัทจัดทำเอกสารขั้นตอนการปฏิบัติงานสำหรับการดำเนินการกับกรณีที่เป็นความอ่อนไหวในมิติด้านเพศสภาพที่เกี่ยวข้องกับผู้เสียหายที่เป็นหญิง ทั้งนี้เพื่อปกป้องผู้เสียหายจากการเสื่อมเสียศักดิ์ศรี การคุกคาม หรือการแสวงประโยชน์อื่นใด ซึ่งวิธีการอาจรวมถึงการสรรหาบ้านพักที่ปลอดภัยตามความจำเป็น หรือความช่วยเหลือและสนับสนุนทางกฎหมายจากทนายความหญิง</p>
<p>ฉ.2.4. ห้ามมิให้บริษัทมีการลงโทษทางวินัย หรือการโต้ตอบด้วยกำลัง หรือการลงโทษในรูปแบบใดต่อบุคคลที่กระทำละเมิดต่อนโยบายบริษัทไปโดยสุจริต แต่บริษัทอาจดำเนินการกับบุคคลหรือองค์กรใด ๆ ที่กีดกัน หน่วงเหนี่ยว หรือปฏิเสธที่จะให้ความร่วมมือในการสอบสวนหรือการค้นพบการละเมิดนโยบายของบริษัท</p>
<p>ฉ.2.5. บริษัทจะต้องกำหนดให้คนกลางสรรหาแรงงานที่บริษัททำสัญญาด้วยมีระบบเหมาะสมที่จะรับประกันการเก็บรักษาความลับ ให้ความคุ้มครองแก่ผู้แจ้งเบาะแส และจัดการประเด็นที่มีความอ่อนไหวในมิติด้านเพศสภาพ ในกรณีที่เป็นไปได้ว่าเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานในทุกกรณีระหว่างกระบวนการสรรหาแรงงาน</p>

3. การรับเรื่อง การตรวจสอบข้อเท็จจริง และการจัดทำบันทึกเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์
(Receiving, Investigating, Documenting Grievances)

<p>ฉ.3.1. ให้บริษัทพัฒนาระบบการจดหมวดหมู่และจัดลำดับเรื่องร้องเรียนและร้องทุกข์เพื่อจะได้ติดตามทิศทางปัญหาที่เคยเกิดขึ้น รวมทั้งติดตามการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา ระบบจะจัดการโดยทีม SMS และตรวจสอบอย่างใกล้ชิดโดยบุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคล</p>
<p>ฉ.3.2. ให้บริษัทกำหนดเงื่อนไขเวลาในการตอบสนองและดำเนินการเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงและแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนที่ได้รับตามระดับความรุนแรงของเรื่องที่ร้องเรียน</p>
<p>ฉ.3.3. ตลอดระยะเวลาการตรวจสอบข้อเท็จจริง บริษัทจะต้องรักษาความลับเกี่ยวกับตัวตนของผู้เสียหายและผู้แจ้งเบาะแสเพื่อปกป้องผู้เสียหายและผู้แจ้งเบาะแสจากการถูกตอบโต้ คุกคาม หรือทำให้เสื่อมเสียศักดิ์ศรี</p>

ฉ.3.4. ให้บริษัทดำเนินการลงโทษทางวินัยซึ่งอาจนำไปสู่การเลิกจ้างบุคคลที่ได้รับการพิสูจน์โดยปราศจากข้อสงสัยแล้วว่ามีกรกระทำที่เป็นอันตรายต่อคนงานอื่น

ฉ.3.5. บริษัทจะต้องกำหนดให้คนกลางสรรหาแรงงานที่บริษัททำสัญญาด้วย ทำการพัฒนาระบบวิธีตรวจสอบข้อเท็จจริงตามข้อร้องเรียน และดำเนินการตามความเหมาะสมกับบุคคลหรือองค์กรที่มีการพิสูจน์แล้วว่าละเมิดนโยบายของบริษัทเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานในระหว่างการสรรหา

4. กลยุทธ์การแก้ไขเยียวยา (Remediation Strategies)

ฉ.4.1. ให้บริษัทจัดทำรายการมาตรการเยียวยาที่เป็นไปได้ไว้ล่วงหน้าเพื่อใช้กับกรณีการละเมิดที่อาจเกิดขึ้นได้ โดยจะจัดการตามระดับความรุนแรงในแต่ละกรณี โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะได้รับการฝึกอบรมวิธีใช้มาตรการแก้ไขเยียวยา

ฉ.4.2. ให้บริษัทหารือและจัดทำตารางเวลาที่เหมาะสมร่วมกับผู้เกี่ยวข้องที่มีประสบการณ์การทำงานกับการร้องเรียนเฉพาะกรณี

ฉ.4.3. ให้บริษัทพัฒนาและจัดทำเอกสารแผนการแก้ไขเยียวยาและกลยุทธ์การแก้ไขและป้องกันไว้ล่วงหน้า โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหยุดหรือแก้ไขการกระทำที่กำลังเป็นอันตรายต่อแรงงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อม ส่วนกลยุทธ์การแก้ไขและป้องกันจะวิเคราะห์สาเหตุที่แท้จริงของปัญหาและหาวิธีลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น

ฉ.4.4. ให้บริษัทระบุวิธีการและทรัพยากรที่จำเป็นในการชดเชยให้แก่ผู้เสียหายและป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ซ้ำอีก ลงในแผนแก้ไขเยียวยาของบริษัท บริษัทจะต้องพยายามแก้ไขเยียวยา เช่น ใช้วิธีชดเชย การฟื้นฟูให้กลับสู่สภาพเดิม และการชดเชยให้กับผู้เสียหาย และการลงโทษทางปกครอง โดยเลือกใช้วิธีการทางศาลเป็นวิธีการสุดท้ายและใช้ด้วยความระมัดระวัง บริษัทต้องคำนึงถึงการปกป้องคุ้มครองผู้เสียหายเป็นอันดับแรก และหาวิธีการทางกฎหมายหรือเครือข่ายสนับสนุนอื่น ๆ ที่สามารถส่งต่อความช่วยเหลือทางด้านกฎหมายได้ เช่น หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรพัฒนาเอกชนที่มีศักยภาพ

ฉ.4.5. ให้บริษัทแจ้งให้คนกลางสรรหาแรงงานทราบหากสาเหตุที่แท้จริงของปัญหามาจากกระบวนการสรรหา และคาดหวังให้คนกลางสนับสนุนกระบวนการแก้ไขเยียวยา ชดเชย หรือฟื้นฟูให้กลับสู่สภาพเดิมอย่างเต็มที่ รวมทั้งชดเชยความเสียหายที่เกิดจากอันตรายที่คนกลางอาจก่อให้เกิดขึ้น

5. การยุติข้อพิพาทและการอุทธรณ์ (Closure and Appeals)

ฉ.5.1. ให้บันทึกเรื่องราวร้องเรียนที่ได้รับ กระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริง และการแก้ไขปัญหา รวมถึงแจ้งให้ ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ หากทุกฝ่ายพอใจหรือไม่มีข้อเรียกร้องเพิ่มเติมถือเป็นการยุติกรณี

ฉ.5.2. หากผู้เสียหายหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ มีข้อสงสัยเกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขหรือเยียวยา บริษัท จะต้องอนุญาตให้มีกระบวนการอุทธรณ์ ซึ่งจะมีบุคคลที่สามมาเป็นผู้ไกล่เกลี่ย โดยอาจเป็นบุคคลจาก หน่วยงานของรัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรภาคประชาสังคม สำนักงานแรงงานท้องถิ่น สมาคม หรือผู้นำ ชุมชน

ฉ.5.3. บริษัทจะต้องให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาการอุทธรณ์โดยไม่ใช้วิธีการทางศาลเป็นอันดับแรก เพราะการแก้กรณีปัญหาด้วยวิธีการทางศาลและการดำเนินการทางกฎหมายอาจมีค่าใช้จ่ายสูง ใช้เวลานาน ไม่เป็นผลดีต่องาน และส่งผลเสียต่อขวัญและกำลังใจ

ฉ.5.4. บริษัทจะต้องคาดหวังให้ตัวกลางสรรหาแรงงานเตรียมพร้อมสำหรับการมีส่วนร่วมที่อาจเกิดขึ้นในการ อุทธรณ์และรับผิดชอบเมื่อสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาเกิดจากการสรรหา

ข. การฝึกอบรม (องค์ประกอบที่ 7)

หลักการและเหตุผล การพัฒนาระบบการจัดการทางสังคม (SMS) สำหรับภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเล ด้วยนโยบายที่จัดทำเป็นเอกสารและสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายระดับชาติเกี่ยวกับแรงงาน การประมง และแรงงานข้าม ชาตินั้น จำเป็นต้องอาศัยความตระหนักรู้ที่ถูกต้องถึงปัญหาที่ทำให้เกิดความเสียหายต่ออุตสาหกรรม โดยรวม (เช่น ปัญหาการค้ามนุษย์และการใช้แรงงานบังคับ) และประเด็นเฉพาะที่ส่งผลต่อจุดเชื่อมต่อ ต่าง ๆ ในห่วงโซ่อุปทานการสรรหาแรงงานเป็นพิเศษ ในส่วนของจุดเชื่อมต่อในการทำประมงซึ่งเป็นการ ผลิตลำดับแรกนั้นมีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงได้ยาก ขณะที่ส่วนของการแปรรูปมีแนวโน้มที่จะ เปลี่ยนแปลงได้ง่ายกว่า เพราะเป็นส่วนที่ตลาดต่างประเทศและผู้บริโภคมองเห็นได้ชัดที่สุด ทำให้ ผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเลถูกตรวจสอบอย่างเข้มข้นกว่า และได้รับแรงกดดันมากกว่า ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นต้องขับเคลื่อนและเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเลเป็นจุดเริ่มต้น ที่เหมาะสมในห่วงโซ่อุปทานเพื่อจะเชื่อมต่อไปถึงถึงต้นน้ำในส่วนของซัพพลายเออร์ ผู้สรรหา ผู้ให้บริการ อื่น ๆ และผู้รับเหมาช่วง และการจะดำเนินการเช่นนั้นได้ ก็จำเป็นต้องเสริมสร้างศักยภาพให้เข้มแข็ง เสียก่อน เพราะระบบการจัดการทุกระบบจะดีได้เท่ากับความสามารถของผู้ควบคุมและใช้งาน การฝึกอบรมที่สำคัญที่สุดที่ต้องมีเป็นอันดับแรกคือ สร้างความตระหนักรู้เรื่องสิทธิมนุษยชนและสิทธิ แรงงานขั้นพื้นฐานสำหรับแรงงานและลูกจ้าง แรงงานต้องได้รับแจ้งถึงทั้งสิทธิและหน้าที่รับผิดชอบ ของตน เพื่อจะได้รู้สึกมั่นคงปลอดภัยที่จะวางใจนายจ้าง ในขณะที่ตัวนายจ้างก็ต้องทำความรู้จัก

แรงงานของตน และสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานกันเป็นทีม การฝึกอบรมจะช่วยให้คุณและองค์กรได้รับความรู้และพัฒนาทักษะร่วมกันจากมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย ที่จะช่วยให้การสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบและการมอบงานที่มีคุณค่าดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ระบบ SMS ที่มีประสิทธิภาพและแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมจะช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจ พัฒนาผลิตภาพให้ดีขึ้น และปกป้องชื่อเสียงและความยั่งยืนของธุรกิจ

1. ประเภท (Types)

ช.1.1. ให้คนกลางการสรรหาแรงงานและคู่ค้าของคนกลางในประเทศต้นทางเป็นผู้รับผิดชอบในการฝึกอบรมก่อนแรงงานเดินทางมาถึง ซึ่งอย่างน้อยที่สุดควรมีการบรรยายลักษณะงานและกฎหมายแรงงานไทยที่บังคับใช้กับผู้สมัครงาน และบริษัทจะต้องได้รับหลักฐานยืนยันว่ามีการจัดฝึกอบรมจริง

ช.1.2. ให้คนกลางสรรหาแรงงานฝ่ายไทยตรวจสอบให้มั่นใจว่า แรงงานข้ามชาติทุกคนได้เข้ารับการฝึกอบรมเมื่อมาถึงที่ศูนย์ดำเนินการด้านเอกสาร ณ จุดผ่านแดนที่ได้กำหนดไว้ในกระบวนการตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) และบริษัทจะต้องได้รับหลักฐานยืนยันว่ามีการปฏิบัติตามข้อกำหนดนี้

ช.1.3. ให้บริษัทจัดการฝึกอบรมปฐมนิเทศก่อนเริ่มงานให้กับลูกจ้างที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ไม่ว่าคนไทยหรือต่างชาติ ที่มีระยะเวลาไม่น้อยกว่าสามชั่วโมงตามกฎหมายแรงงานไทย สำหรับแรงงานข้ามชาติจะต้องมีการเตรียมล่ามตามภาษาของแรงงานไว้ให้ในที่ฝึกอบรม และต้องมีการเก็บเอกสารรายชื่อผู้เข้าอบรมและภาพถ่ายไว้เป็นหลักฐาน

ช.1.4 ให้บริษัทจัดการฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS) ก่อนเริ่มงาน ให้กับลูกจ้างที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ทุกคนไม่ว่าคนไทยหรือต่างชาติ โดยระยะเวลาการฝึกอบรมจะต้องไม่น้อยกว่าหกชั่วโมงตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยและ OHS และต้องมีการเก็บเอกสารรายชื่อผู้เข้าอบรมและภาพถ่ายไว้เป็นหลักฐาน

ช.1.5. ให้บริษัทจัดฝึกอบรมเชิงลึกเฉพาะด้านเป็นระยะให้กลุ่มบุคลากรที่ทำงานที่มีความอ่อนไหวหรือทำงานในพื้นที่เสี่ยงสูงในโรงงาน ตัวอย่างได้แก่ การฝึกอบรมการบำรุงรักษาเครื่องจักรสำหรับผู้ควบคุมและช่างยนต์ อบรมการดำเนินการตามมาตรการต่อต้านการค้ามนุษย์และการใช้แรงงานบังคับสำหรับหัวหน้างาน อบรมเกี่ยวกับประเด็นที่มีความอ่อนไหวในมิติด้านเพศสภาพสำหรับทีม SMS และ IQA

ช.1.6. ให้บริษัทกำหนดการฝึกอบรมทบทวนทบทวนนโยบายและกฎระเบียบของบริษัท อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS) และ SMS เป็นประจำอย่างน้อยปีละครั้ง โดยอาจจัดรวมกันหรือแยกต่างหากจากการฝึกอบรมระบบการจัดการคุณภาพ

2. หัวข้อ (Topics)

ช.2.1. ให้คนกลางสรรหาแรงงานของไทยแจ้งให้บริษัททราบถึงหัวข้อที่จะจัดฝึกอบรมที่ประเทศต้นทาง ก่อนแรงงานจะเดินทางมา และอธิบายหัวข้อที่จะจัดฝึกอบรมเมื่อมาถึงให้แรงงานที่ศูนย์ดำเนินการด้าน เอกสาร ณ จุดผ่านแดน โดยต้องจัดทำรายงานจากการรวบรวมเนื้อหาหรือจัดทำสรุปส่งเป็นรูปเล่ม

ช.2.2. การฝึกอบรมปฐมนิเทศของบริษัทต้องครอบคลุมถึงกฎระเบียบของบริษัท สิทธิมนุษยชนและสิทธิ แรงงานขั้นพื้นฐานตามที่กำหนดไว้ในนโยบายบริษัทว่าด้วยการต่อต้านการค้ามนุษย์ การใช้แรงงานบังคับ การใช้แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติ เสรีภาพในการสมาคม การสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ การจ้าง งานที่มีคุณค่า กลไกการร้องเรียน/ร้องทุกข์และกลยุทธการแก้ไขเยียวยา โดยช่วงต้นของการฝึกอบรมจะเป็น การบรรยายภาพรวมก่อนแล้วจึงเจาะลึกในรายละเอียดในแต่ละช่วงต่อไป

ช.2.3. การฝึกอบรมทั่วไปด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS) ของบริษัท จะต้องครอบคลุมหัวข้อ เกี่ยวกับความเสี่ยงและข้อควรระวัง อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล ขั้นตอนการปฏิบัติเมื่อเกิดกรณีฉุกเฉิน และอุบัติเหตุ การป้องกันเพลิงไหม้ เส้นทางอพยพและทางออกฉุกเฉิน การปฐมพยาบาลเบื้องต้น อุปกรณ์ เพื่อความปลอดภัยที่บ้านและในสถานที่ทำงาน รวมทั้งเครื่องมือป้องกันแสง เสียง การฝึกอบรมด้านอาชีว- อนามัยและความปลอดภัย (OHS) เฉพาะด้านต้องรวมถึงความปลอดภัยจากการทำงานที่เกี่ยวข้องกับ เครื่องจักรและยานพาหนะ สารเคมี ไฟฟ้า ใต้น้ำ และแก๊ส

ช.2.4. การฝึกอบรมของบริษัทเกี่ยวกับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานจะต้องมี องค์ประกอบ ได้แก่ คำจำกัดความของสิทธิต่าง ๆ เหตุผลที่ต้องยึดมั่นในนโยบายนี้ บุคคลที่นโยบายมีผล บังคับใช้ ความอันตรายต่อแรงงานและผลกระทบทางธุรกิจหากไม่ปฏิบัติตามหรือฝ่าฝืนนโยบาย การระบุว่า แรงงานกลุ่มใดเป็นผู้มีความเปราะบาง การคุ้มครอง การดำเนินการตามนโยบายอย่างเป็นทางการเป็นขั้นตอน เพื่อให้ สอดคล้องกับหลักการตามกฎหมายแรงงานแห่งชาติอนุสัญญาและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

ช.2.5. ให้บริษัทจัดการฝึกอบรมเพื่อทบทวนหรืออบรมขั้นสูงประจำปี หรืออาจจะมีการทดสอบภาคปฏิบัติ แก่แรงงานที่รับผิดชอบเครื่องจักรหรือทำงานในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูง ขณะเดียวกันก็ต้องมีการฝึกอบรม การประเมิน SMS ให้แก่ทีม SMS และ IQA โดยเฉพาะเรื่องเทคนิคการสัมภาษณ์ การรับข้อมูลที่มีความ อ่อนไหวในมิติด้านเพศสภาพ การวิเคราะห์เรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์และหาทางแก้ไขเยียวยา และหัวข้ออื่น ๆ ที่พบว่ามีปัญหาในการดำเนินการตามระบบ SMS โดยหลักสูตรจะต้องมีการทดสอบและการฝึกปฏิบัติด้วย

3. การวางแผน (Planning)

ช.3.1. ให้บริษัทบรรจุการอบรมเกี่ยวกับ SMS เข้าไว้ในแผนฝึกอบรมหลักให้มากที่สุดเท่าที่ทำได้ โดยจัดอบรมเรื่องความปลอดภัยของอาหารสลับกับการจัดการคุณภาพด้วย SMS หรือสามารถแยกการฝึกอบรม SMS ออกมาได้ตามนโยบาย เพื่อจะได้มีเวลาเพียงพอสำหรับการฝึกอบรมเชิงลึกในแต่ละหัวข้อ

ช.3.2. บริษัทอาจใช้ผู้ฝึกสอนจากภายในหรือภายนอกองค์กรก็ได้ แต่บริษัทจะต้องกำหนดคุณสมบัติของผู้ฝึกสอนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร โดยอย่างน้อยผู้ฝึกสอน SMS ทุกคนจะต้องมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน กฎหมายแรงงานไทย กฎหมายการประมง และกฎหมายการจัดการแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้ ผู้ฝึกอบรมการตรวจประเมิน SMS ต้องมีประสบการณ์จริงในการตรวจประเมิน SMS

ช.3.3. เนื่องจากการวางแผนการฝึกอบรม SMS ต้องพิจารณาจากความเสี่ยงและความจำเป็น ให้บริษัทประเมินความเสี่ยงทางสังคมภายในห่วงโซ่อุปทาน และจัดลำดับความสำคัญความเสี่ยงตามแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น และหากเกิดขึ้นจะมีผลกระทบเชิงลบอย่างรุนแรงต่อธุรกิจและแรงงาน ในที่นี้ การพิจารณาจากความจำเป็น หมายถึงความจำเป็นที่บริษัทต้องตอบสนองความต้องการของลูกค้าและตลาดเกี่ยวกับระดับการดำเนินการ SMS และหากผลการทดสอบในการฝึกอบรมและในภาคปฏิบัติพบว่า ยังขาดความรู้ ก็เป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ เช่นเดียวกัน

ช. การติดตามและพิสูจน์ผล (Monitoring and Verification)

หลักการและเหตุผล: เพื่อเป็นการวัดระดับการปฏิบัติตามนโยบายและประสิทธิผลในการปรับปรุงกระบวนการสรรหาและการจ้างงาน บริษัทจะต้องประเมินประสิทธิภาพ SMS ภายในองค์กร รวมถึงการดำเนินการของคู่ค้าทางธุรกิจตามนโยบาย SMS ของบริษัท การติดตามและพิสูจน์ผลสามารถทำได้โดยใช้แบบสอบถามหรือการประเมินบางส่วนของแผนหรือบางส่วนของนโยบายในสถานที่ หรือทำการตรวจประเมินภายในเต็มรูปแบบตามมาตรฐาน SMS การประเมินคู่ค้าทางธุรกิจภายนอกองค์กรสามารถทำได้โดยใช้แบบฟอร์มที่มีการลงนามปฏิบัติตามคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ (COC) หรือการตรวจประเมินบุคคลที่สองในสถานที่โดยทีม IQA ของบริษัท หรือตรวจประเมินโดยบุคคลที่สามซึ่งเป็นหน่วยตรวจรับรองที่ได้รับการว่าจ้าง เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินทั้งบางส่วนหรือเต็มรูปแบบได้แก่ อนุสัญญาหลักของ ILO หรือเป้าประสงค์หลักของ BSCI หรือขั้นตอนดำเนินการตามนโยบายบริษัท หรือรายการตรวจสอบของผู้ซื้อสำหรับการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางสังคมและแรงงาน หรือแนวทางฉบับนี้ เป้าหมายปลายทางของการตรวจประเมินคือ การระบุให้ได้ว่า ส่วนใดที่ปฏิบัติได้ตามข้อกำหนดแล้ว และส่วนใดยังต้องปรับปรุง โดยต้องเน้นระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อพยายามลดหรือขจัดความเสี่ยงทางสังคมและแรงงาน

1. ทีมและการวางแผน (Team and Planning)

ช.1.1. ให้ทีม IQA ของบริษัทติดตามและตรวจสอบความก้าวหน้าโดยใช้แผนที่ห่วงโซ่อุปทานและการประเมินความเสี่ยง กล่าวคือ ทีม IQA จะต้องพิจารณาว่า มีการวิเคราะห์จุดเชื่อมต่อที่อาจมีคุณค่าทางธุรกิจที่สำคัญและแรงงานที่มีความเปราะบางโดยละเอียดแล้วหรือยัง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะประเมินความเสี่ยงของคนกลางสรรหางานและลูกค้าของผู้สรรหาในประเทศต้นทางโดยละเอียด

ช.1.2. ให้ทีม SMS ของบริษัทพัฒนาแผนการติดตามตามความเสี่ยง (risk-based monitoring plan) โดยมอบหมายให้ลูกค้ารายสำคัญดำเนินการเพื่อพิสูจน์ผลการดำเนินการอย่างน้อยหนึ่งอย่างต่อไปนี้ได้แก่ ทำแบบสอบถามข้อมูลคุณค่าทางธุรกิจ ขอใบรับรองการประเมินด้านแรงงานหรือ SMS การลงนามในคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ การตรวจเยี่ยมสถานที่โดยบุคคลที่สอง หรือการตรวจประเมินโดยบุคคลที่สาม โดยมีการระบุความถี่ของการตรวจสอบและกำหนดเวลาดำเนินการให้แล้วเสร็จ

ช.1.3. ให้ทีม IQA ของบริษัทพัฒนาแผนการตรวจพิสูจน์ผลการดำเนินการ รวมถึงการประเมินภายนอกและภายในตามแผนติดตามผลของทีม SMS แผนการตรวจพิสูจน์ผลการดำเนินการจะต้องมีการระบุวันที่เป้าหมาย สมาชิกทีม วัตถุประสงค์และกิจกรรมของการตรวจ

2. ประเภทและวิธีการ (Types and Methods)

ช.2.1. ให้ทีม IQA ระบุเกณฑ์/มาตรฐานที่จะใช้ โดยที่เกณฑ์/มาตรฐานนี้จะต้องพร้อมใช้ในช่วงที่มีการประเมิน โดยอาจใช้บางส่วนหรือทั้งหมดไม่ว่าจะทำการประเมินประเภทใด

ช.2.2. ให้ทีม IQA แจ้งให้แผนก หรือทีม หรือบริษัทที่จะรับการประเมินทราบล่วงหน้าเพื่อกำหนดช่วงเวลาที่จะสะดวก ยกเว้นในกรณีของการตรวจประเมินที่ไม่ประกาศล่วงหน้า

ช.2.3. ให้ทีม IQA จัดเตรียมแผนการประเมินที่ระบุการทบทวนเอกสารและ/หรือการสังเกตการณ์การปฏิบัติ และ/หรือการสัมภาษณ์แรงงาน และต้องอธิบายกิจกรรมและเครื่องมือที่จะใช้ รายละเอียดสมาชิกในทีม ตารางเวลาในการตรวจประเมิน และบุคลากรผู้ตรวจประเมินที่จะปฏิบัติงาน

ช.2.4. ให้ทีม IQA สัมภาษณ์แรงงานในสถานที่ที่ไม่มีผู้บริหาร โดยต้องใช้แผนการสุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม และต้องเตรียมล่ามภาษาของแรงงานไว้ด้วย

3. การรายงานและการติดตาม (Reporting and Follow-Up)

ช.3.1 ให้ทีม IQA นำหลักฐานเชิงวัตถุ (objective evidence) และหลักฐานจากคำบอกเล่า (anecdotal evidence) ที่ได้จากการประเมิน ไปวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเพียงพอ และ/หรือประสิทธิผลของระบบ

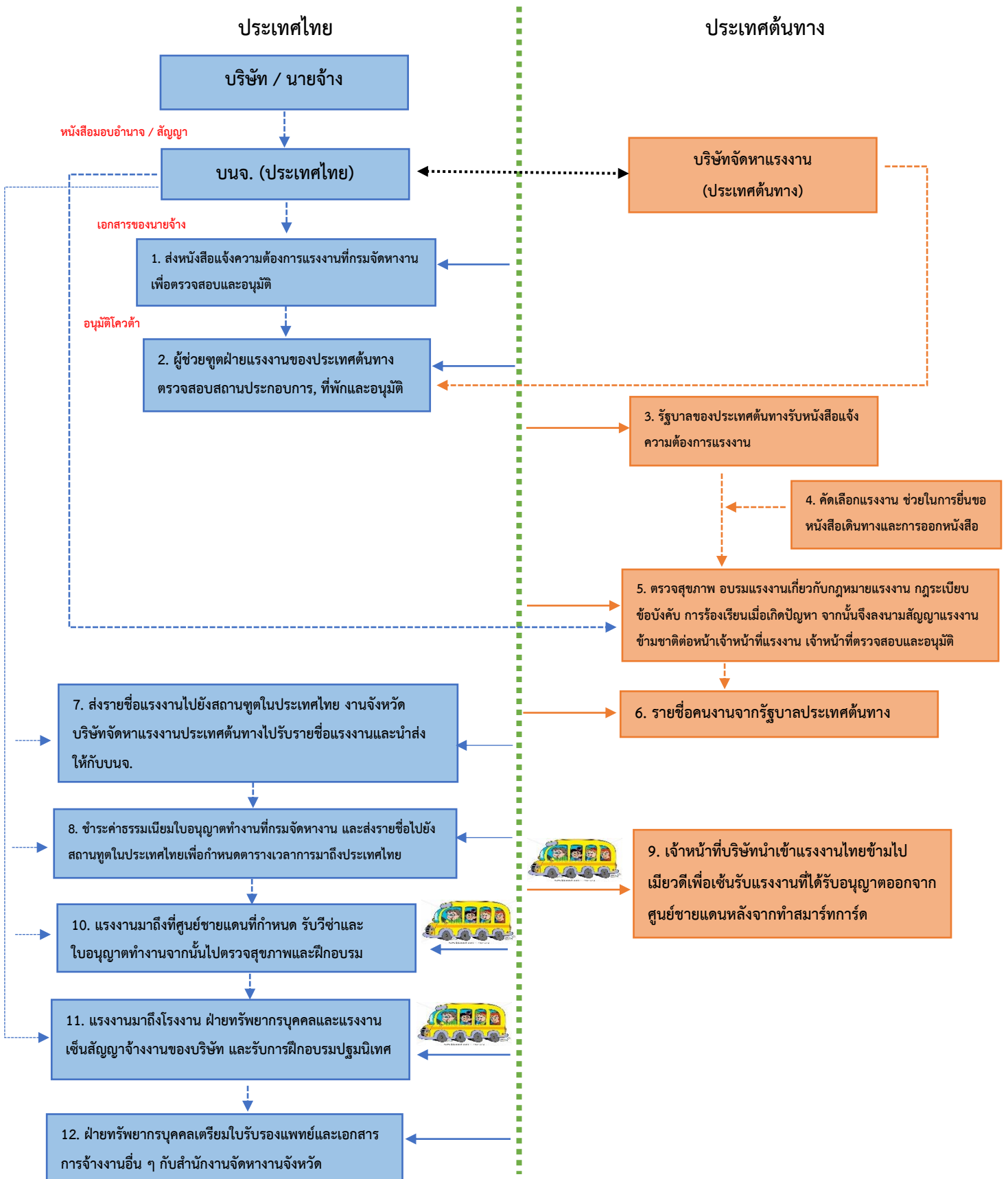
ที่ใช้อยู่ โดยจะต้องมีการรายงานถึงจุดแข็งหรือจุดอ่อนของนโยบายหรือระบบ สำหรับช่องโหว่ที่พบก็จะต้องมีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง

ช.3.2. ให้ทีม IQA จัดทำแบบฟอร์มตอบสนองเพื่อดำเนินการแก้ไขหรือดำเนินการป้องกัน เพื่อส่งไปยังผู้ตรวจประเมินพร้อมกับข้อค้นพบ และต้องมีการตกลงกันเรื่องตารางเวลาในการดำเนินการ

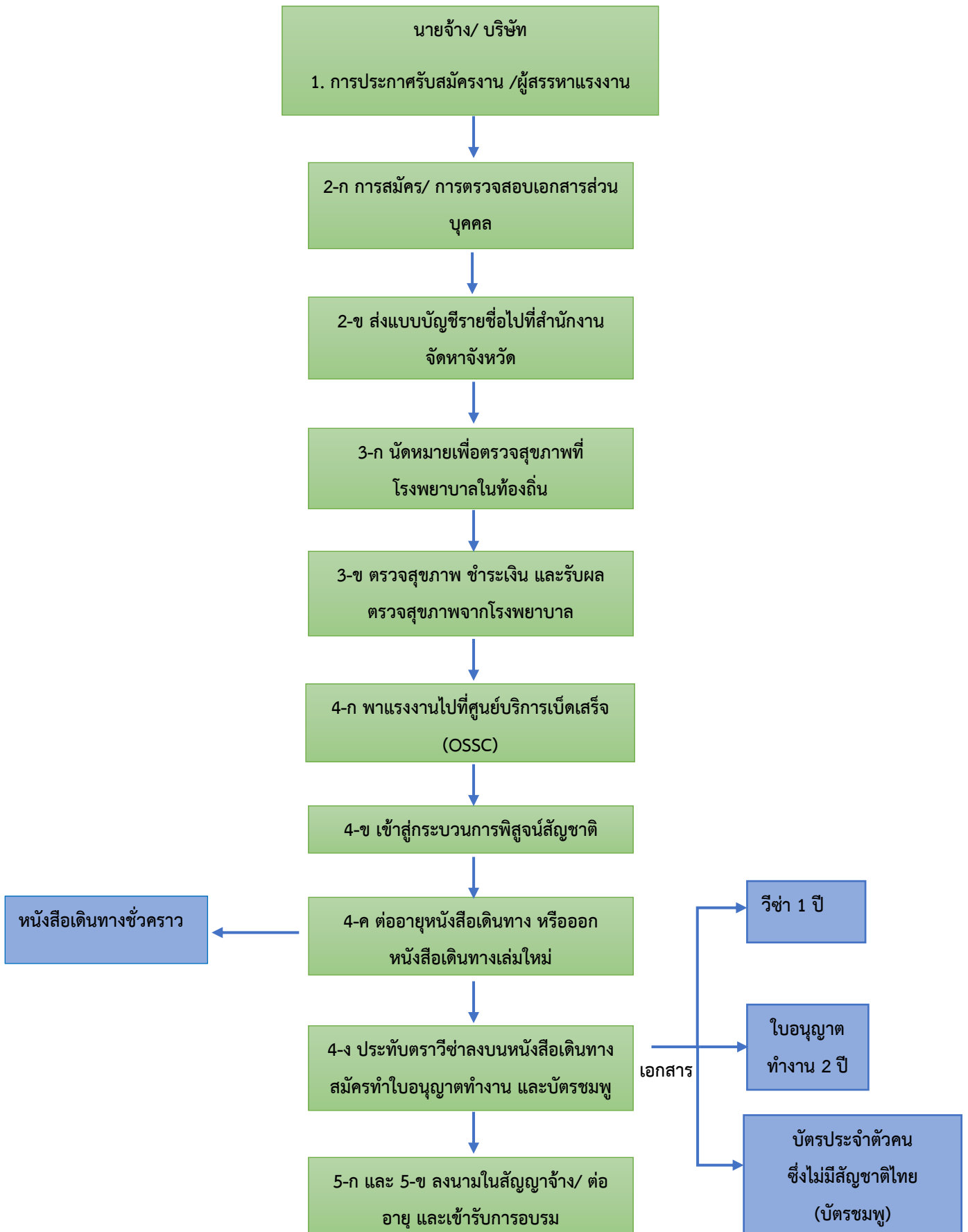
ช.3.3. ให้ทีม IQA ติดตามผลการดำเนินการของผู้รับการตรวจประเมินเพื่อแก้ไขข้อค้นพบ และให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารของบริษัท ถึงการดำเนินการขั้นต่อไปเกี่ยวกับสถานะของคู่ค้าทางธุรกิจ หรือให้คำแนะนำเพื่อการแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมที่จำเป็นภายในบริษัท

เอกสารแนบ 2: รูปและตารางสำหรับคู่มือ

รูปที่ 1: ฟังก์ชันกระบวนการสรรหาแรงงานตาม MOU (ข้ามพรมแดน)



ภาพที่ 2: ขั้นตอนการสรรหาแรงงานแบบพิสูจน์สัญชาติ (NV) ภายในประเทศ



ตารางที่ 1: ขั้นตอนกระบวนการสรรหาแรงงานตามระบบ MOU เอกสารและระยะเวลา

ขั้นตอน กิจกรรม และเอกสาร	ความรับผิดชอบ			ระยะเวลา โดยประมาณ	หมายเหตุ/ความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้น
	สถาน ประกอบการ	ผู้สรรหา แรงงาน	หน่วยงานรัฐและ ค่าธรรมเนียม		
การคัดเลือกผู้สรรหาแรงงานและการลงนามสัญญา ขั้นตอนเบื้องต้น					
● ข้อมูลทางธุรกิจของผู้สรรหาแรงงานชาวไทย – ใบอนุญาต การดำเนินการสรรหาแรงงาน การ ตรวจสอบผู้บริหารระดับสูง	Y	Y			ความเสี่ยงด้านชื่อเสียง ความเสี่ยงด้านการ กำกับดูแล
● ข้อมูลคู่ค้าผู้สรรหาแรงงานชาวไทยในประเทศต้นทาง แผนการกำกับดูแล/การติดตามสำหรับคู่ค้าของผู้สรร หาแรงงาน	Y	Y			ความเสี่ยงของคู่ค้าใน ประเทศต้นทาง
● การประเมินความเสี่ยงทั่วไป – ใช้เครื่องมือต้นไม้ ตัดสินใจ (Decision Tree) การประเมินความเสี่ยง เฉพาะ – ใช้เครื่องมือการประเมินผล ให้คะแนนราย นโยบาย	Y				การมีข้อมูลไม่เพียงพอ ความเสี่ยงด้านการ ปฏิบัติตาม
● การจัดอันดับความเสี่ยงทางสังคมโดยรวมและ แผนการติดตามสำหรับผู้สรรหาแรงงาน	Y				ความเสี่ยงด้านการ กำกับดูแล
● เอกสารหลักฐานเกี่ยวกับนโยบายและกระบวนการ ทางสังคมของผู้สรรหาแรงงานชาวไทยและคู่ค้าของผู้ สรรหาแรงงาน ถ้ามี	Y	Y			การมีความรู้ไม่เพียงพอ

ขั้นตอน กิจกรรม และเอกสาร	ความรับผิดชอบ			ระยะเวลา โดยประมาณ	หมายเหตุ/ความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้น
	สถาน ประกอบการ	ผู้สรรหา แรงงาน	หน่วยงานรัฐและ ค่าธรรมเนียม		
<ul style="list-style-type: none"> หลักฐานด้านการดำเนินงานด้านสังคมของผู้สรรหาแรงงานชาวไทย (รายงานการประเมินภายใน ใบรับรองการตรวจสอบของบุคคลที่สองหรือบุคคลที่สามที่ถูกต้อง แบบสอบถามที่กรอกข้อมูลแล้ว) รวมทั้งของคู่ค้าของผู้สรรหาแรงงาน ถ้ามี 	Y	Y			ความเสี่ยงด้านประวัติ ความเสี่ยงด้านความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้
<ul style="list-style-type: none"> คู่มือจรรยาบรรณธุรกิจของนายจ้างพร้อมด้วยนโยบายหลักและความคาดหวังในการปฏิบัติทางสังคม – ลงนามโดยผู้สรรหาแรงงานชาวไทย แนะนำให้ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยดำเนินการในลักษณะเดียวกันกับคู่ค้าของตน 	Y	Y			ความเสี่ยงด้านความมุ่งมั่นและการปฏิบัติตาม
<ul style="list-style-type: none"> สัญญาระหว่างนายจ้างและผู้สรรหาแรงงานชาวไทยที่คัดเลือก 	Y	Y		12,000 ถึง 30,000 บาท	ความเสี่ยงด้านความโปร่งใส ข้อกำหนด/เงื่อนไข
<ul style="list-style-type: none"> หนังสือมอบอำนาจจากนายจ้างแก่ผู้สรรหาแรงงานชาวไทย 	Y	Y			ขอบเขตของอำนาจ
<ul style="list-style-type: none"> รายละเอียดงานสำหรับแรงงานข้ามชาติที่จะรับเข้ามาทำงาน 	Y	Y			ความเสี่ยงด้านนโยบาย

ขั้นตอน กิจกรรม และเอกสาร	ความรับผิดชอบ				ระยะเวลา โดยประมาณ	หมายเหตุ/ความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้น
	สถาน ประกอบการ	ผู้สรรหา แรงงาน	หน่วยงานรัฐและ ค่าธรรมเนียม			
<ul style="list-style-type: none"> นายจ้างสื่อสารเรื่องความต้องการแรงงานหรือกรอกข้อมูลในร่างแบบแสดงความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวร่วมกับผู้สรรหาแรงงาน 	Y	Y				การมีข้อมูลไม่เพียงพอ ความถูกต้อง
<ul style="list-style-type: none"> ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยอาจแจ้งต่อคู่ค้าของตนในประเทศต้นทางซึ่งเคยทำงานร่วมกันมาก่อน 		Y				อาจดำเนินการใน ภายหลัง ความเสี่ยงด้านการ ตรวจสอบข้อเท็จจริง อย่างรอบด้าน
ขั้นตอนที่ 1 ใบสมัครสำหรับโควตาแรงงานข้ามชาติ						
<ul style="list-style-type: none"> ผู้สรรหาแรงงานนำส่งสำเนาใบอนุญาตการสรรหาแรงงาน (นจ 4) ต่อสำนักงานจัดหางานจังหวัด 		Y	Y		วันที่ 1	
<ul style="list-style-type: none"> ผู้สรรหาแรงงานนำส่งสำเนาสัญญาและหลักฐานการอำนวยความสะดวกของนายจ้างต่อสำนักงานจัดหางานจังหวัด 		Y	Y			
<ul style="list-style-type: none"> ผู้สรรหาแรงงานนำส่งแบบแสดงความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว (นจ 2) ที่กรอกข้อมูลแล้ว และจ่ายค่าธรรมเนียมอย่างเป็นทางการ ยืนยันให้ออกใบเสร็จ 	(Y)	Y	Y	ค่าธรรมเนียม อย่างเป็นทางการ?		เอกสารไม่ครบถ้วนหรือ หมดอายุ

ขั้นตอน กิจกรรม และเอกสาร	ความรับผิดชอบ				ระยะเวลา โดยประมาณ	หมายเหตุ/ความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้น
	สถาน ประกอบการ	ผู้สรรหา แรงงาน	หน่วยงานรัฐและ ค่าธรรมเนียม			
เป็นชื่อของบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ (บนจ.) หรือสถานประกอบการ ถ้าเป็นไปได้						
● สำนักงานจัดหางานจังหวัดสงขลาแบบแสดงความ ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวไปยังกรมการจัดหางาน เพื่อตรวจสอบและอนุมัติ			Y (2 หน่วยงาน)		วันที่ 7	ความล่าช้าที่อาจ เกิดขึ้นได้
ขั้นตอนที่ 2 การอนุมัติแบบแสดงความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว - ประเทศไทย						
● กรมการจัดหางานอนุมัติแบบแสดงความต้องการ จ้างแรงงานต่างด้าวจากฝั่งไทย			Y		วันที่ 10	ความล่าช้าที่อาจ เกิดขึ้นได้
● สถานประกอบการหรือผู้สรรหาแรงงานแปลหรือจัด เตรียมการแปลแบบแสดงความต้องการจ้างแรงงาน ต่างด้าว		Y		ค่าธรรมเนียม การแปล?		ความเสี่ยงด้านความ ถูกต้องของการแปล
● กรมการจัดหางานส่งแบบแสดงความต้องการจ้าง แรงงานต่างด้าวไปยังผู้ช่วยทูตแรงงานของประเทศ ต้นทาง ณ สถานทูตของประเทศต้นทางในประเทศไทย เพื่อตรวจสอบและอนุมัติอย่างเป็นทางการ			Y (2 หน่วยงาน)			ความล่าช้าที่อาจ เกิดขึ้นได้
● กรมการจัดหางานแจ้งผู้สรรหาแรงงานหรือสถาน ประกอบการถึงการอนุมัติอย่างเป็นทางการดังกล่าว	(Y)	Y	Y		วันที่ 20	ความล่าช้าที่อาจ เกิดขึ้นได้

ขั้นตอน กิจกรรม และเอกสาร	ความรับผิดชอบ			ระยะเวลา โดยประมาณ	หมายเหตุ/ความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้น
	สถาน ประกอบการ	ผู้สรรหา แรงงาน	หน่วยงานรัฐและ ค่าธรรมเนียม		
ขั้นตอนที่ 3 การอนุมัติแบบแสดงความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว - ประเทศต้นทาง					
<ul style="list-style-type: none"> ผู้ช่วยทูตฝ่ายแรงงานในประเทศไทยส่งแบบแสดงความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการอนุมัติแล้วไปยังหน่วยงานรัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบ (ในประเทศต้นทาง) 			Y (2 หน่วยงาน)		วันที่ 22 ความล่าช้าที่อาจเกิดขึ้นได้
<ul style="list-style-type: none"> ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยคัดเลือกผู้สรรหาแรงงานในประเทศต้นทางเพื่อเป็นคู่ค้า โดยเลือกจากรายชื่อผู้สรรหาแรงงานที่มีใบอนุญาตจากกรมการจัดหางานของไทย 		Y (ผู้สรรหา แรงงาน 2 ฝ่าย)			สามารถดำเนินการไป ก่อนได้ ความเสี่ยงด้านการ ตรวจสอบข้อเท็จจริง อย่างรอบด้าน
<ul style="list-style-type: none"> หน่วยงานรัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบในประเทศต้นทางตรวจสอบและยอมรับรายการความต้องการแรงงานแจ้งผู้ช่วยทูตแรงงาน ณ สถานทูตในประเทศไทย ซึ่งจะเป็นผู้แจ้งต่อกรมการจัดหางานของไทยต่อไป 			Y (2 หน่วยงาน)		วันที่ 31 ความล่าช้าที่อาจเกิดขึ้นได้

ขั้นตอน กิจกรรม และเอกสาร	ความรับผิดชอบ			ระยะเวลา โดยประมาณ	หมายเหตุ/ความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้น
	สถาน ประกอบการ	ผู้สรรหา แรงงาน	หน่วยงานรัฐและ ค่าธรรมเนียม		
ขั้นตอนที่ 4 การคัดเลือกแรงงานและความช่วยเหลือสำหรับการออกหนังสือเดินทาง					
<ul style="list-style-type: none"> ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยจ้างต่อคู่ค้าในประเทศ ต้นทางที่คัดเลือกเกี่ยวกับรายละเอียดของงาน และรายการความต้องการแรงงาน 		Y (ผู้สรรหา แรงงาน 2 ฝ่าย)			วันที่ 32 ความเสี่ยงด้านการ ปฏิบัติตามและการ กำกับดูแล
<ul style="list-style-type: none"> ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยเจรจากับคู่ค้าในประเทศ ต้นทางที่คัดเลือกเกี่ยวกับข้อกำหนดและเงื่อนไข แต่ยังไม่ต้องลงนามในสัญญาอย่างเป็นทางการ 		Y (ผู้สรรหา แรงงาน 2 ฝ่าย)			ความเสี่ยงจากการไม่มี สัญญา ความเสี่ยงด้าน ภาษา
<ul style="list-style-type: none"> ผู้สรรหาแรงงานในประเทศต้นทางสรรหา ติดต่อ สัมภาษณ์แรงงานที่กำลังหางานจากหมู่บ้านแห่งหนึ่ง หรือหลายแห่ง ผู้สรรหาแรงงานเดินทางไปติดต่อ แรงงานในหมู่บ้าน 		Y (ผู้สรรหา แรงงาน ท้องถิ่น)		แตกต่างกัน	ความเสี่ยงในการไป ติดต่อแรงงานในพื้นที่ ความเสี่ยงจากการไม่มี ผู้สมัคร ความเสี่ยงด้าน การเลือกปฏิบัติ
<ul style="list-style-type: none"> ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเดินทางไปยังศูนย์ดำเนินการ กลาง/ศูนย์ประชุมที่กำหนดโดยผู้สรรหาแรงงาน ในประเทศต้นทาง แรงงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย ในการเดินทาง 		Y (ผู้สรรหา แรงงาน ท้องถิ่น)		แรงงานเป็น ผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย	ความเสี่ยงในการ เดินทาง การแวะพัก ระหว่างทาง

ขั้นตอน กิจกรรม และเอกสาร	ความรับผิดชอบ				ระยะเวลา โดยประมาณ	หมายเหตุ/ความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้น
	สถาน ประกอบการ	ผู้สรรหา แรงงาน	หน่วยงานรัฐและ ค่าธรรมเนียม			
<ul style="list-style-type: none"> ผู้สรรหาแรงงานในประเทศต้นทางรวบรวมผู้สมัครจากหลากหลายสถานที่สำหรับดำเนินการออกหนังสือเดินทางอย่างเป็นทางการ โดยหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ผู้สมัครนำเอกสารส่วนบุคคลสำหรับเป็นหลักฐานในการออกหนังสือเดินทาง อาทิสูติบัตร 		Y (ผู้สรรหา แรงงาน ท้องถิ่น)		แรงงานเป็น ผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย		ความเสี่ยงจากการขาด การฝึกอบรม การ เดินทาง การแวะพัก ระหว่างทาง ค่าธรรมเนียม/ ค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม
<ul style="list-style-type: none"> การดำเนินการและการออกหนังสือเดินทางอย่างเป็นทางการให้กับผู้สมัคร 		Y (ผู้สรรหา แรงงาน ท้องถิ่น)	Y	1,000 บาท ถึง 3,000 บาท	(อาจใช้เวลา 15 ถึง 21 วัน)	ความเสี่ยงจากการมี ค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม ความล่าช้าของเอกสาร การยี่ดรักษาเอกสาร
<ul style="list-style-type: none"> ผู้สมัครเดินทางกลับบ้าน หรืออยู่ในที่พักระหว่างทางหรือพักกับเพื่อน โดยตนเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเอง 		(Y) (ผู้สรรหา แรงงาน ท้องถิ่น)		แรงงานเป็น ผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย	วันที่ 62	ความเสี่ยงเกี่ยวกับ ค่าใช้จ่าย เสรีภาพใน การเคลื่อนย้าย
ขั้นตอนที่ 5 การลงนามในสัญญาของแรงงานข้ามชาติในประเทศต้นทาง						
<ul style="list-style-type: none"> ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยมาถึงประเทศต้นทางและเป็นตัวแทนของนายจ้างในการลงนามในสัญญาของแรงงานข้ามชาติ พร้อมด้วยเอกสารจากกรมการ 	(Y)	Y	Y		วันที่ 63	หาหรือเรื่องข้อกำหนด และเงื่อนไขกับนายจ้าง

ขั้นตอน กิจกรรม และเอกสาร	ความรับผิดชอบ				ระยะเวลา โดยประมาณ	หมายเหตุ/ความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้น
	สถาน ประกอบการ	ผู้สรรหา แรงงาน	หน่วยงานรัฐและ ค่าธรรมเนียม			
จัดหางานที่จัดเตรียมไว้ทั้งที่เป็นภาษาไทย ภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศต้นทาง						
● ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยและคู่ค้าของตนอธิบายถึง ข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาการจ้างงานและ กฎหมายแรงงานของไทยแก่แรงงานข้ามชาติ		Y	Y			ความเสี่ยงด้านการรู้ หนังสือและการแปล
● แรงงานข้ามชาติ ผู้สรรหาแรงงานในประเทศต้นทาง ผู้สรรหาแรงงานชาวไทย ลงนามในสัญญาการจ้าง งานต่อหน้าเจ้าพนักงานรัฐด้านแรงงานของประเทศ ต้นทาง		Y	Y			เวลาที่รอ การจำกัด จำนวนแรงงานที่ ดำเนินการในแต่ละวัน
● เจ้าพนักงานรัฐด้านแรงงานของประเทศต้นทาง ตรวจสอบและอนุมัติสัญญาของแรงงานข้ามชาติ - ต้นฉบับส่งไปยังผู้สรรหาแรงงานชาวไทยและแรงงาน		Y	Y		วันที่ 64	สำเนาเก็บไว้ที่ สำนักงานแรงงาน
ขั้นตอนที่ 6 การจัดทำรายชื่อแรงงานข้ามชาติในประเทศต้นทาง						
● เจ้าพนักงานแรงงานของรัฐจัดทำรายชื่อของแรงงาน ข้ามชาติพร้อมด้วยสัญญาและส่งขึ้นไปยังหน่วยงาน รัฐที่มีอำนาจมากกว่าเพื่อดำเนินการต่อไป			Y		วันที่ 66	

ขั้นตอน กิจกรรม และเอกสาร	ความรับผิดชอบ				ระยะเวลา โดยประมาณ	หมายเหตุ/ความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้น
	สถาน ประกอบการ	ผู้สรรหา แรงงาน	หน่วยงานรัฐและ ค่าธรรมเนียม			
<ul style="list-style-type: none"> หน่วยงานรัฐในประเทศต้นทางตรวจสอบรายชื่อ แรงงานข้ามชาติและอนุมัติรายชื่ออย่างเป็นทางการ 			Y			
<ul style="list-style-type: none"> รายชื่อแรงงานที่ได้รับการอนุมัติแล้วถูกจัดส่งมายัง ประเทศไทยผ่านทางสถานทูตของประเทศต้นทาง ในประเทศไทย 			Y		วันที่ 73	
ขั้นตอนที่ 7 การดำเนินงานเกี่ยวกับรายชื่อแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย						
<ul style="list-style-type: none"> เจ้าหน้าที่ของบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทางที่มี สำนักงานในประเทศไทยรับรายชื่อแรงงานที่ได้รับ การอนุมัติแล้วและส่งต่อไปยังเจ้าหน้าที่ของ บ.นจ. เพื่อนำส่งต่อไปยังสำนักงานจัดหางานจังหวัด 	(Y)	Y	Y		วันที่ 75	
<ul style="list-style-type: none"> ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยเดินทางไปยังสำนักงานจัดห างานจังหวัดเพื่อจ่ายค่าธรรมเนียมคำร้องขอใบอนุญาต ทำงานสำหรับแรงงานข้ามชาติที่อยู่ในรายชื่อ สำนักงานจัดหางานจังหวัดแจ้งต่อกรมการจัดหางาน ว่าได้มีการจ่ายค่าธรรมเนียมสำหรับออกใบอนุญาต ทำงานให้กับแรงงานข้ามชาติทุกคนที่อยู่ในรายชื่อ แล้ว 		Y	Y	1,800 บาทและ ค่าดำเนินการ 100 บาท	วันที่ 77	ความเสี่ยงเกี่ยวกับ ค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม และ การคืนเงิน

ขั้นตอน กิจกรรม และเอกสาร	ความรับผิดชอบ				ระยะเวลา โดยประมาณ	หมายเหตุ/ความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้น
	สถาน ประกอบการ	ผู้สรรหา แรงงาน	หน่วยงานรัฐและ ค่าธรรมเนียม			
<ul style="list-style-type: none"> ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ของบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทางในประเทศไทยว่าได้จ่ายค่าธรรมเนียมการออกใบอนุญาตทำงานและประทับตราให้กับแรงงานข้ามชาติทุกคนที่อยู่ในรายชื่อแล้ว 			Y		วันที่ 80	
ขั้นตอนที่ 8 การอนุมัติรายชื่อแรงงานที่ถูกส่งไปยังสถานทูตของประเทศต้นทาง						
<ul style="list-style-type: none"> เจ้าหน้าที่ของผู้สรรหาแรงงานชาวไทยส่งรายชื่อแรงงานที่ได้รับอนุมัติและประทับตราแล้วให้กับเจ้าหน้าที่ของบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทาง ซึ่งจะเป็นผู้นำส่งเอกสารต่อไปยังสถานทูตของประเทศต้นทางในประเทศไทย ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยได้รับรายชื่อแรงงานที่อนุมัติแล้วจากกรมการจัดหางานแล้วส่งต่อไปยังสถานทูตของประเทศต้นทาง 		Y	Y (2 หน่วยงาน)		วันที่ 83	ในประเทศไทย
<ul style="list-style-type: none"> สถานทูตของประเทศต้นทางในประเทศไทยส่งต่อรายชื่อแรงงานที่ได้รับการอนุมัติแล้วไปยังหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องหลายแห่งในประเทศต้นทางเพื่อจัดทำตารางการออกเดินทางและการมาถึงของแรงงาน 		Y	Y (หลาย หน่วยงาน)		วันที่ 103	กรมแรงงานอย่างกึ่ง กระทรวงแรงงาน ตรวจคนเข้าเมือง และ ประชากร กรมศุลกากร

ขั้นตอน กิจกรรม และเอกสาร	ความรับผิดชอบ				ระยะเวลา โดยประมาณ	หมายเหตุ/ความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้น
	สถาน ประกอบการ	ผู้สรรหา แรงงาน	หน่วยงานรัฐและ ค่าธรรมเนียม			
หน่วยงานรัฐของประเทศต้นทางที่ได้รับมอบหมาย จะแจ้งต่อกระทรวงแรงงานและสำนักงานตรวจคน เข้าเมืองของประเทศไทยเกี่ยวกับวันที่แรงงาน ออกเดินทางและมาถึงประเทศไทย						อบรมแรงงาน สำนักงานการ แลกเปลี่ยนแรงงาน จังหวัดเมียวเวติ
ขั้นตอนที่ 9 แรงงานที่ได้รับการอนุมัติเดินทางจากศูนย์ชายแดนของประเทศต้นทาง						
● แรงงานข้ามชาติได้รับแจ้งวันที่จะต้องออกเดินทาง จากศูนย์ชายแดนของประเทศต้นทาง บนจ. จัดเตรียมส่งตัวแทนไปรอรับแรงงาน ณ ศูนย์ชายแดน ของประเทศไทย		Y			วันที่ 105	ค่าใช้จ่ายสำหรับการ เดินทางภายในประเทศ
● แรงงานข้ามชาติเดินทางจากบ้านหรือหมู่บ้านมายัง ศูนย์ชายแดน		Y (ผู้สรรหา แรงงาน ท้องถิ่น?)		แรงงานเป็น ผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย		การค้ำนุชย์ การ เดินทาง การแวะพัก ระหว่างทาง
● แรงงานข้ามชาติเดินทางออกจากศูนย์ชายแดน หลังจากดำเนินการเรื่องบัตรสมาร์ทการ์ดแล้วเสร็จ		Y (ผู้สรรหา แรงงาน ท้องถิ่น?)	Y	ค่าธรรมเนียม อย่างเป็นทางการ? ค่าใช้จ่าย?	วันที่ 108	การค้ำนุชย์ ค่าธรรมเนียม ดำเนินการ การเดินทาง การแวะพักระหว่างทาง

ขั้นตอน กิจกรรม และเอกสาร	ความรับผิดชอบ			ระยะเวลา โดยประมาณ	หมายเหตุ/ความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้น
	สถาน ประกอบการ	ผู้สรรหา แรงงาน	หน่วยงานรัฐและ ค่าธรรมเนียม		
ขั้นตอนที่ 10 แรงงานข้ามชาติเดินทางมาถึง ณ ศูนย์ชายแดนของประเทศไทย					
<ul style="list-style-type: none"> แรงงานข้ามชาติมาถึง ณ ศูนย์ชายแดนของประเทศไทย ได้รับการประทับตราวีซ่าบนหนังสือเดินทาง (มีอายุ 2 ปี) และใบอนุญาตทำงาน (มีอายุ 2 ปี) เจ้าหน้าที่ของ บนจ. ไปกำกับดูแลและดำเนินการ ณ ศูนย์ชายแดน 		Y	Y	800 บาท	วันที่ 109 ในบางกรณี ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยจ่ายค่าธรรมเนียมที่เกิดขึ้นในฝั่งไทยทั้งหมดตามที่ได้รับคำสั่งจากนายจ้าง
<ul style="list-style-type: none"> แรงงานข้ามชาติเดินทางไปรับการตรวจสุขภาพ บนจ. ได้รับผลการตรวจ แรงงานข้ามชาติเดินทางไปเข้ารับการอบรม 		Y	Y	500 บาท ขึ้นอยู่กับประเภทการตรวจ	ในบางกรณี ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยจ่ายค่าธรรมเนียมที่เกิดขึ้นในฝั่งไทยทั้งหมด
<ul style="list-style-type: none"> ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยจัดเตรียมการเดินทางไปยังโรงงานและการแวะพักระหว่างเดินทาง (หากจำเป็น) 	(Y)	Y			รวมอยู่ในค่าธรรมเนียมที่นายจ้างต้องจ่ายให้กับผู้สรรหาแรงงาน
<ul style="list-style-type: none"> แรงงานข้ามชาติเดินทางไปยังโรงงาน ซึ่งอาจมีเจ้าหน้าที่ของ บนจ. หรือคนขับรถของบริษัทติดตามไปด้วย 		Y		อาจมีบริการอาหารระหว่างการเดินทาง	วันที่ 110 การเดินทาง การแวะพักระหว่างทาง ความเสี่ยงเรื่องสถานที่ทำงาน

ขั้นตอน กิจกรรม และเอกสาร	ความรับผิดชอบ			ระยะเวลา โดยประมาณ	หมายเหตุ/ความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้น	
	สถาน ประกอบการ	ผู้สรรหา แรงงาน	หน่วยงานรัฐและ ค่าธรรมเนียม			
ขั้นตอนที่ 11 แรงงานข้ามชาติมาถึงโรงงาน						
<ul style="list-style-type: none"> แรงงานข้ามชาติมาถึงโรงงาน จัดวางสัมภาระ ณ ที่พักของสถานประกอบการหรือที่พักชั่วคราว/ถาวร 	Y	Y		ค่าใช้จ่ายและการจัดเตรียมแตกต่างกันไปตามลักษณะของสถานประกอบการ	วันที่ 112	ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามสัญญา
<ul style="list-style-type: none"> ผู้สรรหาแรงงานชาวไทยส่งผลการตรวจสุขภาพและเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานให้นายจ้าง อาจจัดการอบรมครึ่งวัน 	Y	Y			วันที่ 113	ความเสี่ยงด้านความครบถ้วนของเอกสาร ความเพียงพอของเนื้อหาที่ใช้ในการอบรม
<ul style="list-style-type: none"> ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างจัดเตรียมการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติและให้แรงงานกรอกข้อมูลในแบบฟอร์มใบสมัครของสถานประกอบการ 	Y					ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามนโยบาย
<ul style="list-style-type: none"> ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างอาจจัดเตรียมการทดสอบทางการแพทย์สำหรับแรงงานเพิ่มเติม โดยเฉพาะแรงงานที่ทำงานด้านอาหาร 	Y					ความเสี่ยงในการปฏิบัติตามนโยบายด้านเพศสภาพ

ขั้นตอน กิจกรรม และเอกสาร	ความรับผิดชอบ				ระยะเวลา โดยประมาณ	หมายเหตุ/ความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้น
	สถาน ประกอบการ	ผู้สรรหา แรงงาน	หน่วยงานรัฐและ ค่าธรรมเนียม			
<ul style="list-style-type: none"> ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างเตรียมสัญญาการจ้างงานกับสถานประกอบการให้กับแรงงานแต่ละคน (หรือเอกสารแนบท้ายสัญญา MOU อย่างเป็นทางการ ที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานของไทย และกฎระเบียบของสถานประกอบการ) 	Y					ความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนสัญญา
<ul style="list-style-type: none"> ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างมอบรหัสพนักงานให้กับแรงงานแต่ละคน ทั้งนายจ้างและแรงงาน ลงนามในสัญญาการจ้างงานที่เหมือนกัน 2 ฉบับ 	Y					ความเสี่ยงด้านภาษา และการรู้หนังสือ
<ul style="list-style-type: none"> ก่อนแรงงานจะเริ่มทำงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างจัดการอบรมปฐมนิเทศและการอบรมอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้กับแรงงานที่รับเข้ามาใหม่ ตามจำนวนชั่วโมงการอบรมที่กำหนด 	Y				วันที่ 114	ความเสี่ยงในการปฏิบัติ ตามกฎหมายแรงงาน และกฎระเบียบของสถานประกอบการ
ขั้นตอนที่ 12 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างแจ้งสำนักงานจัดหางานจังหวัด						
<ul style="list-style-type: none"> ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างยื่นขออนุญาตจ้างของแรงงาน โดยแจ้งยังสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองของประเทศไทยภายใน 24 ชั่วโมงหลังจากแรงงานข้ามชาติเดินทางมาถึงยังสถานที่ของนายจ้าง 	Y		Y		วันที่ 113	

ขั้นตอน กิจกรรม และเอกสาร	ความรับผิดชอบ			ระยะเวลา โดยประมาณ	หมายเหตุ/ความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้น	
	สถาน ประกอบการ	ผู้สรรหา แรงงาน	หน่วยงานรัฐและ ค่าธรรมเนียม			
<ul style="list-style-type: none"> ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างส่งเอกสารทางการแพทย์ของแรงงานข้ามชาติทุกคนที่อยู่ในรายชื่อของแรงงานที่ได้รับอนุมัติยังสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัด 	Y		Y		วันที่ 115 (ไม่เกิน 15 วัน หลังจากมาถึง)	ความเสี่ยงเรื่องการค้าซื้องันของเอกสาร
<ul style="list-style-type: none"> ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างยื่นการจ้างงานแรงงาน โดยส่งสำเนาสัญญาการจ้างงานสำหรับแรงงานข้ามชาติที่อยู่ในรายชื่อของแรงงานที่ได้รับอนุมัติยังสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัด 	Y		Y		วันที่ 115 (ไม่เกิน 15 วัน หลังจากมาถึง)	ความเสี่ยงเรื่องความสอดคล้องกันของเอกสาร
<ul style="list-style-type: none"> ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของนายจ้างอาจนำส่งขั้นตอนและเอกสารเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย ระเบียบปฏิบัติว่าด้วยการร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยาต่อสำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือหน่วยงานอื่น ๆ หากได้รับการร้องขอ 	Y		Y		วันที่ 127	นโยบาย ความเสี่ยงในการปฏิบัติตามนโยบายของสถานประกอบการ
<ul style="list-style-type: none"> นายจ้างพาแรงงานข้ามชาติไปรายงานตัวที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองของประเทศไทยทุก ๆ 90 วัน ภายในระยะเวลาการจ้างงาน 	Y		Y		วันที่ 202	

หมายเหตุ: Y หมายถึง กิจกรรมที่จัดโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเฉพาะ

(Y) หมายถึงกิจกรรมที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเฉพาะอาจจัดขึ้นด้วยตนเองหรือมอบหมายให้ตัวแทนจัดกิจกรรมแทนตน

ตารางที่ 2: ขั้นตอนกระบวนการสรรหาแรงงานตามระบบการพิสูจน์สัญชาติ (NV) เอกสารและระยะเวลา

ขั้นตอน กิจกรรม และเอกสาร	ความรับผิดชอบ			ระยะเวลา โดยประมาณ	หมายเหตุ/ความเสี่ยงที่ อาจเกิดขึ้น
	สถาน ประกอบการ	ผู้สรรหา แรงงาน	หน่วยงานรัฐและ ค่าธรรมเนียม		
ขั้นตอนที่ 1 การประกาศรับสมัครงาน / การว่าจ้างผู้สรรหาแรงงาน (ทางเลือก)					
● ประกาศรับสมัครงานสำหรับแรงงานข้ามชาติที่จะได้รับการสรรหา	Y				นโยบาย ความเสี่ยงในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเลือกปฏิบัติ
● รับใบสมัครทางออนไลน์หรือรับตรงที่โรงงาน	Y				ความเสี่ยงจากการไม่มีผู้สมัคร
● หากมีคนกลางสรรหาแรงงานเข้ามาเกี่ยวข้อง ให้ขอรับข้อมูลทางธุรกิจ – ใบอนุญาต การดำเนินการสรรหาแรงงาน การตรวจสอบผู้บริหารระดับสูง	Y	Y			ความเสี่ยงจากคู่ค้าทางธุรกิจ ความเสี่ยงด้านชื่อเสียง
● การประเมินความเสี่ยงทั่วไป – ใช้เครื่องมือต้นไม้ตัดสินใจ การประเมินความเสี่ยงเฉพาะ – ใช้เครื่องมือการประเมินผล ให้คะแนนความเสี่ยงโดยรวมและแผนการติดตามสำหรับผู้สรรหาแรงงาน	Y	Y			ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตาม ความเสี่ยงด้านการกำกับดูแล

ขั้นตอน กิจกรรม และเอกสาร	ความรับผิดชอบ				ระยะเวลา โดยประมาณ	หมายเหตุ/ความเสี่ยงที่ อาจเกิดขึ้น
	สถาน ประกอบการ	ผู้สรรหา แรงงาน	หน่วยงานรัฐและ ค่าธรรมเนียม			
<ul style="list-style-type: none"> เอกสารหลักฐานเกี่ยวกับนโยบายและกระบวนการทางสังคมของผู้สรรหาแรงงาน หลักฐานการแสดงออกทางสังคมของผู้สรรหาแรงงาน (การประเมินภายในและภายนอก แบบสอบถาม ไปรับรอง) 	Y	Y				ความเสี่ยงด้านข้อจำกัดด้านความรู้ ความเสี่ยงด้านประวัติ
<ul style="list-style-type: none"> คู่มือจรรยาบรรณธุรกิจของนายจ้างพร้อมด้วยนโยบายหลักและความคาดหวังในการปฏิบัติทางสังคม – ลงนามโดยผู้สรรหาแรงงาน 	Y	Y				ความเสี่ยงด้านความมุ่งมั่น
<ul style="list-style-type: none"> สัญญาระหว่างนายจ้างและผู้สรรหาแรงงานที่เลือก 	Y	Y				ความเสี่ยงเกี่ยวกับข้อกำหนดและเงื่อนไข
ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบเอกสาร / การแจ้งต่อสำนักงานจัดหางานจังหวัด						
<ul style="list-style-type: none"> ตรวจสอบเอกสารที่มีอยู่ของผู้สมัครที่เป็นแรงงานข้ามชาติ ติดต่อผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามข้อกำหนดของงานหรือเพื่อขอข้อมูล 	Y				วันที่ 1	ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายการโยกย้ายถิ่น
<ul style="list-style-type: none"> นายจ้างหรือผู้สรรหาแรงงานส่งรายชื่อแรงงานข้ามชาติ (ผู้สมัครใหม่หรือแรงงานปัจจุบัน) ไปยังสำนักงานจัดหางานจังหวัด 	Y	Y	Y			ตรวจสอบการจ้างงานก่อนหน้า

ขั้นตอน กิจกรรม และเอกสาร	ความรับผิดชอบ			ระยะเวลา โดยประมาณ	หมายเหตุ/ความเสี่ยงที่ อาจเกิดขึ้น	
	สถาน ประกอบการ	ผู้สรรหา แรงงาน	หน่วยงานรัฐและ ค่าธรรมเนียม			
<ul style="list-style-type: none"> สำนักงานจัดหางานจังหวัดอนุมัติรายชื่อผู้สมัครที่เป็นแรงงานข้ามชาติและแจ้งต่อนายจ้างหรือผู้สรรหาแรงงาน 	Y	Y	Y		วันที่ 5 หรือ วันที่ 7	
ขั้นตอนที่ 3 การนัดตรวจสุขภาพและผลตรวจสุขภาพ						
<ul style="list-style-type: none"> นายจ้างหรือผู้สรรหาแรงงานทำนัดเพื่อให้แรงงานเข้ารับการตรวจสุขภาพ ณ โรงพยาบาลในพื้นที่ 	Y	Y			วันที่ 6 หรือ วันที่ 8	
<ul style="list-style-type: none"> โรงพยาบาลในพื้นที่แจ้งให้นายจ้างหรือผู้สรรหาแรงงานทราบถึงวันที่แรงงานสามารถเข้ารับการตรวจได้และคำนวณค่าใช้จ่าย 	Y	Y			วันที่ 11 หรือ วันที่ 13	ความเสี่ยงในการปฏิบัติ ตามนโยบายด้านเพศ สภาพ
<ul style="list-style-type: none"> พาแรงงานข้ามชาติไปรับการตรวจสุขภาพ ณ โรงพยาบาล 	Y	Y			วันที่ 11 หรือ วันที่ 13	ความเสี่ยงในการปฏิบัติ ตามนโยบายด้านเพศ สภาพ
<ul style="list-style-type: none"> จ่ายเงินค่าตรวจสุขภาพ 	Y	Y		500 บาท	วันที่ 14	ความเสี่ยงในการปฏิบัติ ตามนโยบายด้านเพศ สภาพ
<ul style="list-style-type: none"> รับผลตรวจสุขภาพ ณ โรงพยาบาล 	Y	Y			วันที่ 17 หรือ วันที่ 19	

ขั้นตอน กิจกรรม และเอกสาร	ความรับผิดชอบ			ระยะเวลา โดยประมาณ	หมายเหตุ/ความเสี่ยงที่ อาจเกิดขึ้น	
	สถาน ประกอบการ	ผู้สรรหา แรงงาน	หน่วยงานรัฐและ ค่าธรรมเนียม			
ขั้นตอนที่ 4 กระบวนการ NV ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ						
<ul style="list-style-type: none"> • รอประกาศจากรัฐบาลไทยเรื่องการเปิดหรือกลับมาเปิด ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จสำหรับแรงงานในภาคอาหารทะเล พร้อมทั้งตรวจสอบสถานที่ตั้งของศูนย์ฯ และความสามารถในการรองรับแรงงานข้ามชาติ 	Y	Y	Y		วันที่ 20	ความเสี่ยงที่รัฐบาลจะไม่เปิดศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ ไม่มีความสามารถในการดำเนินการ
<ul style="list-style-type: none"> • เมื่อศูนย์บริการเบ็ดเสร็จเปิดและได้รับแจ้งถึงศูนย์ที่อยู่ใกล้ที่สุด นำแรงงานข้ามชาติพร้อมทั้งเอกสารส่วนบุคคล ไปยังศูนย์ และรอคิว 	Y	Y	Y		วันที่ 21 หรือ วันที่ 22	การเดินทาง ความเสี่ยงด้านภาษา
<ul style="list-style-type: none"> • สมัครหนังสือเดินทาง วีซ่า ใบอนุญาตทำงานและบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ จ่ายค่าธรรมเนียมล่วงหน้าตามประกาศที่กำหนด อย่างเป็นทางการ ณ เคาน์เตอร์ที่ระบุ 	Y	Y	Y			ความเสี่ยงจากการมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม
<ul style="list-style-type: none"> • ดำเนินกระบวนการ NV สำหรับผู้สมัครใหม่ ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ ต่อหน้าเจ้าหน้าที่หน่วยงานรัฐบาลของประเทศต้นทาง 	Y	Y	Y			ความเสี่ยงจากการปลอมแปลงเอกสาร

ขั้นตอน กิจกรรม และเอกสาร	ความรับผิดชอบ				ระยะเวลา โดยประมาณ	หมายเหตุ/ความเสี่ยงที่ อาจเกิดขึ้น
	สถาน ประกอบการ	ผู้สรรหา แรงงาน	หน่วยงานรัฐและ ค่าธรรมเนียม			
<ul style="list-style-type: none"> ออกหรือต่ออายุหนังสือเดินทางชั่วคราว (มีอายุ 2 ปี) ตรวจสอบตราวีซ่าบนหนังสือเดินทาง ออกหรือต่ออายุ ใบอนุญาตทำงานและบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย (มีอายุ 2 ปี) 	Y	Y	Y	4,000 ถึง 5,000 บาท	วันที่ 23 หรือ วันที่ 24	ความเสี่ยงจากการยึด เอกสาร
ขั้นตอนที่ 5 การสัมภาษณ์ สัญญาการจ้างงาน การอบรม						
<ul style="list-style-type: none"> จัดเตรียมการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ ณ โรงงาน 	Y				วันที่ 24 หรือ วันที่ 25	นโยบาย ความเสี่ยงจาก การปฏิบัติตามกฎหมาย แรงงาน โดยเฉพาะ การเลือกปฏิบัติ
<ul style="list-style-type: none"> เตรียมสัญญาการจ้างงาน - ฉบับใหม่หรือต่ออายุสัญญา 	Y					ความเสี่ยงจากการปฏิบัติ ตามกฎหมายแรงงาน ความเสี่ยงในการเลือก ปฏิบัติ
<ul style="list-style-type: none"> แรงงานข้ามชาติและนายจ้างลงนามในสัญญาการจ้างงานที่เหมือนกัน 2 ฉบับ โดยแรงงานข้ามชาติเก็บสัญญาไว้กับตัว 1 ฉบับ 	Y					ความเสี่ยงด้านภาษา และการรู้หนังสือ

ขั้นตอน กิจกรรม และเอกสาร	ความรับผิดชอบ				ระยะเวลา โดยประมาณ	หมายเหตุ/ความเสี่ยงที่ อาจเกิดขึ้น
	สถาน ประกอบการ	ผู้สรรหา แรงงาน	หน่วยงานรัฐและ ค่าธรรมเนียม			
<ul style="list-style-type: none"> การอบรมปฐมนิเทศและการอบรมอาชีพอนามัยและความปลอดภัย หรือการอบรมทบทวนก่อนเริ่มงาน 	Y				วันที่ 25 หรือ วันที่ 26	ความเสี่ยงด้านภาษาและ การรู้หนังสือ

ตารางที่ 3-ก: ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานข้ามชาติตามกฎหมายระดับประเทศ

รายการ ⁴²	กฎหมายของประเทศต้นทาง			กฎหมายไทย ⁴³
	กัมพูชา ⁴⁴	ลาว ⁴⁵	เมียนมา ⁴⁶	ไทย
ก) หนังสือเดินทาง	แรงงานเป็น	แรงงานเป็น	แรงงานเป็น	แรงงานเป็น
1. การขอหนังสือเดินทาง	ผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย 5,000 - 10,000 เรียล (1.20 – 2.50 ดอลลาร์สหรัฐ)	ผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย 30,000 กีบ (3.40 ดอลลาร์สหรัฐ)	ผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย 25,000 - 30,000 จัต (16-20 ดอลลาร์ สหรัฐ)	ผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย
2. การออกหนังสือเดินทาง	400,000 เรียล (100 ดอลลาร์สหรัฐ) - แบบทั่วไป 800,000 เรียล (200 ดอลลาร์สหรัฐ) - แบบพิเศษ	30,000 กีบ - หนังสือเดินทางแบบ ทั่วไป (3.40 ดอลลาร์ สหรัฐ) 400,000 กีบ (45 ดอลลาร์สหรัฐ45) - หนังสือเดินทางแบบ อิเล็กทรอนิกส์ (e- passport)		

⁴² จาก ILO 2020. *Recruitment Fees and Related Costs for Migrant Workers from Cambodia, Lao PDR and Myanmar* เว้นแต่จะระบุไว้เป็นอย่างอื่น; รายการ ก ถึง ญ สำหรับการสรรหาแรงงาน MOU; รวมถึงรายการ ด และ ป.

⁴³ ใน พระราชกำหนด การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 – หรือเรียกสั้นๆ ว่า พรก. ต่างด้าว 2560 - มาตรา 42 ที่บอกไว้ว่า “ในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงาน เรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากนายจ้างหรือคนต่างด้าว เว้นแต่ค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากนายจ้างตามรายการและอัตราที่อธิบดีประกาศกำหนด” ต่อในพรก. ต่างด้าวฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561 ได้อนุญาตให้เรียกเก็บค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพ และค่าใบอนุญาตทำงานได้ในอัตราตามที่กฎหมายกำหนด; สกุลเงินของประเทศไทย = บาท

⁴⁴ Sub-Decree No. 190 on The Management of the Sending of Cambodian Workers Abroad through Private Recruitment Agencies of 2011; สกุลเงินของประเทศกัมพูชา = เรียล.

⁴⁵ Decree on the Dispatching of Lao Labor to Work Abroad, No. 68 of 2002; Guideline on Implementation of Decree on Export of Lao Workers Working Abroad (No. 2417/MoLSW) of 2002; สกุลเงินของประเทศลาว = กีบ.

⁴⁶ Law Relating to Overseas Employment of 1999 and regulations guiding implementation of 2014; สกุลเงินของประเทศเมียนมา = จัต.

รายการ ⁴²	กฎหมายของประเทศต้นทาง			กฎหมายไทย ⁴³
	กัมพูชา ⁴⁴	ลาว ⁴⁵	เมียนมา ⁴⁶	ไทย
ข) ใบรับรองประวัติ อาชญากรรม	แรงงานเป็น ผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย 10,000 – 20,000 เรียล (2.25 – 5.0 ดอลลาร์สหรัฐ)	แรงงานเป็น ผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย 20,000–40,000 กีบ (2.25-4.50 ดอลลาร์ สหรัฐ)	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล
ค) บัตรประจำตัวแรงงาน (สำหรับแรงงานข้าม ประเทศ) ในประเทศ ต้นทาง	ไม่ได้กำหนด	ไม่ได้กำหนด	แรงงานเป็น ผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย บัตรอัจฉริยะ (smart card) 1,900 จัต (1.20 ดอลลาร์ สหรัฐ)	ไม่มีข้อมูล
ง) การตรวจสอบสุขภาพใน ประเทศต้นทางก่อน การลงนามในสัญญา จ้าง	แรงงานเป็น ผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย 20,000 to 40,000 เรียล (5-10 ดอลลาร์ สหรัฐ)	แรงงานเป็น ผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย 100,000 กีบ (2.25-7.3 ดอลลาร์ สหรัฐ)	แรงงานเป็น ผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย 15,000 – 23,000 จัต (10-15 ดอลลาร์ สหรัฐ)	แรงงานเป็น ผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย
จ) การอนุมัติบัญชีรายชื่อ แรงงานสำหรับ กระบวนการนำเข้า MOU	แรงงานเป็น ผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย 10,000 – 20,000 เรียล (ดอลลาร์สหรัฐ 2.5 – 5)	แรงงานเป็น ผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย 10,000 กีบ และ 25,000 กีบ สำหรับ การถ่ายรูป (รวม ทั้งสิ้น 5.1 ดอลลาร์ สหรัฐ)	นายจ้างและบริษัท จัดหางานเป็น ผู้ดำเนินการ	นายจ้างและบริษัท นำคนต่างด้าวมา ทำงานในประเทศ (บนจ.) เป็น ผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย – สถานทูตใน กรุงเทพฯ เป็น ผู้ดำเนินการ

รายการ ⁴²	กฎหมายของประเทศต้นทาง			กฎหมายไทย ⁴³
	กัมพูชา ⁴⁴	ลาว ⁴⁵	เมียนมา ⁴⁶	ไทย
ฉ) การออกใบอนุญาตทำงาน	แรงงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย 50,000 – 80,000 เรียล (12.5-50 ดอลลาร์สหรัฐ)	แรงงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย 100,000 กีบ (11 ดอลลาร์สหรัฐ)	นายจ้างและบริษัท จัดหางานเป็นผู้ดำเนินการ	นายจ้างและบ.นจ. เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้กับสำนักงานจัดหางานของแต่ละจังหวัด
ช) การขอวีซ่าทำงาน ณ สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลในประเทศต้นทาง	แรงงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย 200,000- 250,000 เรียล (1,900 – 2,400 บาท หรือ 50-60 ดอลลาร์สหรัฐ)	แรงงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย 500 บาท (16 ดอลลาร์สหรัฐ)	จ่าย ณ ด้านชายแดนไทย	แรงงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย
ซ) ค่าประกันสุขภาพในประเทศต้นทาง	แรงงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย 40,000 – 80,000 เรียล (10-20 ดอลลาร์สหรัฐ) สำหรับ 6 เดือน หรือ 12 เดือน	ไม่มีข้อมูล	แรงงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย 15,000–30,000 จัต (10-20 ดอลลาร์สหรัฐ) สำหรับ 6 เดือน หรือ 12 เดือน	ไม่เกี่ยวข้อง
ฌ) การอบรมก่อนเดินทางที่ประเทศต้นทาง	แรงงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย 80,000 – 100,000 เรียล (20-25 ดอลลาร์สหรัฐ)	ไม่มีข้อมูล	อบรมที่สำนักงานแรงงานในกุ่มก่อนจะลงนามในสัญญาจ้างงานแบบ MOU – ไม่มีค่าใช้จ่าย	นายจ้าง และ/หรือ บ.นจ. เดินทางไปยังประเทศเมียนมาโดยรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเอง
ญ) การออกวีซ่า Non-LA และวีซ่าทำงานสำหรับแรงงาน	แรงงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย ดูข้อ ช ด้านบน	แรงงานหรือนายจ้าง เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย	นายจ้างหรือแรงงาน เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย	นายจ้างหรือแรงงาน เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

รายการ ⁴²	กฎหมายของประเทศต้นทาง			กฎหมายไทย ⁴³
	กัมพูชา ⁴⁴	ลาว ⁴⁵	เมียนมา ⁴⁶	ไทย
MOU ที่ประเทศต้นทางหรือที่ชายแดนไทย	การดำเนินการเสร็จสิ้น ณ สถานทูตไทยในกรุงพนมเปญ	ดูข้อ ซ ด้านบน และจ่ายเพิ่ม 1,900 บาท (61 ดอลลาร์สหรัฐ) สำหรับการประทับตราวีซ่า - มีอายุ 2 ปี	สำหรับแรงงานแบบ MOU: 2,400 บาท (77 ดอลลาร์สหรัฐ) มีอายุ 2 ปี ที่แม่สอด	สำหรับแรงงานแบบ MOU: 500+1,900 = 2,400 บาท (77 ดอลลาร์สหรัฐ) มีอายุ 2 ปี
ฎ) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน ⁴⁷ สำหรับแรงงาน MOU สัญชาติเมียนมา จ่ายที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือที่ชายแดนไทย	ได้รับจากประเทศต้นทาง (ดูด้านบน)	ได้รับจากประเทศต้นทาง (ดูด้านบน)	นายจ้างหรือแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่ายที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด มีค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น 1,800 บาท และมีค่าดำเนินการ 100 บาท สำหรับใบอนุญาตทำงานอายุ 2 ปี	นายจ้างหรือแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่ายที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด มีค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น 1,800 บาท และมีค่าดำเนินการ 100 บาท (61 ดอลลาร์สหรัฐ) สำหรับใบอนุญาตทำงานอายุ 2 ปี
ฎ) การพิสูจน์สัญชาติ ณ ศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (OSSC) ปี 2561 ⁴⁸	นายจ้างหรือแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย 2,350 บาท (75 ดอลลาร์สหรัฐ)	นายจ้างหรือแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย 2,350 บาท (75 ดอลลาร์สหรัฐ)	นายจ้างหรือแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย 2,350 บาท (75 ดอลลาร์สหรัฐ)	นายจ้างหรือแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย 2,350 บาท (75 ดอลลาร์สหรัฐ)

⁴⁷ ใน ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายตามแนวทางการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าว ปี 2562-2563 โดยกรมการจัดหางาน ที่ได้สรุปและกำหนดค่าธรรมเนียมสำหรับวีซ่าทำงาน ใบอนุญาตทำงาน ประกันสุขภาพ การออกบัตรชมพู และหลักประกันในการส่งแรงงานกลับอนุมัติโดยคณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

⁴⁸ ค่าธรรมเนียมในการพิสูจน์สัญชาติแตกต่างกันไปตามระยะเวลาและสถานที่ตั้งของการเปิดศูนย์ OSSC; อัตราที่ปรากฏ ณ ศูนย์ OSSC จังหวัดระยอง นอกจากนี้ ค่าธรรมเนียมการตรวจสุขภาพขณะนั้นคือ 1,000 บาท ซึ่งปัจจุบันเปลี่ยนเป็น 500 บาท (ดู ณ.)

รายการ ⁴²	กฎหมายของประเทศต้นทาง			กฎหมายไทย ⁴³
	กัมพูชา ⁴⁴	ลาว ⁴⁵	เมียนมา ⁴⁶	ไทย
ฐ) วิชาทำงานประเภท Non-LA สำหรับ แรงงานพิสุจน์ สัญชาติ (NV) จ่ายที่ ศูนย์ OSSC	นายจ้างหรือแรงงาน เป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย 500 บาท (16 ดอลลาร์สหรัฐ16) - 1 ปี	นายจ้างหรือแรงงาน เป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย 500 บาท (16 ดอลลาร์สหรัฐ16) - 1 ปี	นายจ้างหรือแรงงาน เป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย 500 บาท (16 ดอลลาร์สหรัฐ16) - 1 ปี	นายจ้างหรือแรงงาน เป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย 500 บาท (16 ดอลลาร์สหรัฐ16) - 1 ปี
ฑ) ค่าธรรมเนียม ใบอนุญาตทำงาน ⁴⁹ สำหรับการสรรหา แรงงาน NV จ่ายที่ ศูนย์ OSSC	นายจ้างหรือแรงงาน เป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย ประเภท ก 1,900 บาท (61 ดอลลาร์สหรัฐ) สำหรับ 2 ปี และ 1 ปี สำหรับแรงงาน ประมง	นายจ้างหรือแรงงาน เป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย ประเภท ก 1,900 บาท (61 ดอลลาร์สหรัฐ) สำหรับ 2 ปี และ 1 ปี สำหรับแรงงาน ประมง	นายจ้างหรือแรงงาน เป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย ประเภท ก 1,900 บาท (61 ดอลลาร์สหรัฐ) สำหรับ 2 ปี และ 1 ปี สำหรับแรงงาน ประมง	นายจ้างหรือแรงงาน เป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย ประเภท ก 1,900 บาท (61 ดอลลาร์สหรัฐ) สำหรับ 2 ปี และ 1 ปี สำหรับแรงงาน ประมง
	นายจ้างหรือแรงงาน เป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย ประเภท ข 325-550 บาท (10-18 ดอลลาร์สหรัฐ) สำหรับ 3 เดือน - 1 ปี	นายจ้างหรือแรงงาน เป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย ประเภท ข 325-550 บาท (10-18 ดอลลาร์สหรัฐ) สำหรับ 3 เดือน - 1 ปี	นายจ้างหรือแรงงาน เป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย ประเภท ข 325-550 บาท (10-18 ดอลลาร์สหรัฐ) สำหรับ 3 เดือน - 1 ปี	นายจ้างหรือแรงงาน เป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย ประเภท ข 325-550 บาท (10-18 ดอลลาร์สหรัฐ) สำหรับ 3 เดือน - 1 ปี
ฒ) การออกบัตร ประจำตัวคนซึ่งไม่มี สัญชาติไทย (บัตร	นายจ้างหรือแรงงาน เป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย	นายจ้างหรือแรงงาน เป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย	นายจ้างหรือแรงงาน เป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย	นายจ้างหรือแรงงาน เป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย

⁴⁹ประเภท ก คือแรงงานข้ามชาติที่เสร็จสิ้นจากกระบวนการพิสุจน์สัญชาติแล้ว; ประเภท ข คือแรงงานที่อยู่ในระหว่างการดำเนินการ; ค่าธรรมเนียมสำหรับการพิสุจน์สัญชาติจึงไม่จำเป็นสำหรับแรงงานประเภท ก; ช่องสี่เหลี่ยมคือค่าธรรมเนียมเฉพาะสำหรับแรงงานพิสุจน์สัญชาติ

รายการ ⁴²	กฎหมายของประเทศต้นทาง			กฎหมายไทย ⁴³
	กัมพูชา ⁴⁴	ลาว ⁴⁵	เมียนมา ⁴⁶	ไทย
ชมพู่ สำหรับแรงงาน NV จ่ายที่ศูนย์ OSSC	80 บาท (2.5 ดอลลาร์สหรัฐ) – ออกบัตรใหม่หรือต่ออายุ 1-2 ปี	80 บาท (2.5 ดอลลาร์สหรัฐ) – ออกบัตรใหม่หรือต่ออายุ 1-2 ปี	80 บาท (2.5 ดอลลาร์สหรัฐ) – ออกบัตรใหม่หรือต่ออายุ 1-2 ปี	80 บาท (2.5 ดอลลาร์สหรัฐ) – ออกบัตรใหม่หรือต่ออายุ 1-2 ปี
ณ) การตรวจสอบสุขภาพหลังจากเดินทางมาถึงแล้ว ณ ศูนย์ตรวจสอบสุขภาพที่ชายแดน ⁵⁰ – สำหรับแรงงาน NV และ MOU	นายจ้างหรือแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย 500 บาท (16 ดอลลาร์สหรัฐ) สำหรับออกใบอนุญาตทำงาน	นายจ้างหรือแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย 500 บาท (16 ดอลลาร์สหรัฐ) สำหรับออกใบอนุญาตทำงาน	นายจ้างหรือแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย 500 บาท (16 ดอลลาร์สหรัฐ) สำหรับออกใบอนุญาตทำงาน	นายจ้างหรือแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย 500 บาท (16 ดอลลาร์สหรัฐ) สำหรับออกใบอนุญาตทำงาน
ด) ประกันสุขภาพในประเทศไทย (ในช่วง 3 เดือนก่อนที่จะเข้าสู่ระบบประกันสังคม)	นายจ้างหรือแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย 500 - 3,200 บาท (16-103 ดอลลาร์สหรัฐ 16 – 103) ครอบคลุม 3 เดือน – 2 ปี	นายจ้างหรือแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย 500 - 3,200 บาท (16-103 ดอลลาร์สหรัฐ 16 – 103) ครอบคลุม 3 เดือน – 2 ปี	นายจ้างหรือแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย 500 - 3,200 บาท (16-103 ดอลลาร์สหรัฐ 16 – 103) ครอบคลุม 3 เดือน – 2 ปี	นายจ้างหรือแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย 500 - 3,200 บาท (16-103 ดอลลาร์สหรัฐ 16 – 103) ครอบคลุม 3 เดือน – 2 ปี
ต) การอบรมหลังจากเดินทางมาถึงแล้ว ณ ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง	ศูนย์แรกรับเข้าที่จังหวัดสระแก้ว ร่วมสังเกตการณ์โดยบจ. ของไทย - ไม่มี ค่าใช้จ่าย	ศูนย์แรกรับเข้าที่จังหวัดหนองคาย ร่วมสังเกตการณ์โดยบจ. ของไทย - ไม่มี ค่าใช้จ่าย	ศูนย์แรกรับเข้าที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ร่วมสังเกตการณ์โดยบจ. ของไทย - ไม่มี ค่าใช้จ่าย	ศูนย์แรกรับเข้าตามจังหวัดที่กำหนด ร่วมสังเกตการณ์โดยบจ. ของไทย - ไม่มีค่าใช้จ่าย

⁵⁰แม้ว่า พรก. ต่างด้วยฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561 จะอนุญาตให้บจ.เรียกเก็บค่าธรรมเนียมหนังสือเดินทาง ค่าธรรมเนียมการตรวจสอบสุขภาพ และ ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานจากแรงงาน แต่นายจ้างไทยบางรายก็เลือกที่จะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในประเทศไทยโดยตรงกับแรงงานหรือผ่านบจ.

รายการ ⁴²	กฎหมายของประเทศต้นทาง			กฎหมายไทย ⁴³
	กัมพูชา ⁴⁴	ลาว ⁴⁵	เมียนมา ⁴⁶	ไทย
ถ) การจัดการเดินทาง ที่พัก อาหาร ตั้งแต่ประเทศต้นทางจนถึงศูนย์แรกรับ ^{๕๑} ที่ชายแดนประเทศไทย ^{๕๑}	แรงงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย	แรงงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย	แรงงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย	แรงงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย
ท) การจัดการเดินทาง ที่พัก อาหาร ตั้งแต่ศูนย์แรกรับ ^{๕๑} ที่ชายแดนประเทศไทยจนถึงสถานที่ทำงาน ^{๕๒}	นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย	นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย	นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย	นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย
ธ) การอบรมหลังจากเดินทางมาถึงยังสถานที่ทำงานของนายจ้าง	บจ. บางรายมีการจัดอบรมให้ครั้งวัน โดยไม่มีค่าใช้จ่าย หรือนายจ้างจัดอบรมด้วยตนเอง	บจ. บางรายมีการจัดอบรมให้ครั้งวัน โดยไม่มีค่าใช้จ่าย หรือนายจ้างจัดอบรมด้วยตนเอง	บจ. บางรายมีการจัดอบรมให้ครั้งวัน โดยไม่มีค่าใช้จ่าย หรือนายจ้างจัดอบรมด้วยตนเอง	บจ. หรือนายจ้างเป็นผู้จัดการอบรม โดยไม่มีค่าใช้จ่าย
น) ค่าธรรมเนียมการสรรหาแรงงานสำหรับบจ. (ค่าธรรมเนียมการบริการและดำเนินการ)	ไม่เกี่ยวข้อง	ไม่เกี่ยวข้อง	ไม่เกี่ยวข้อง	นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายสำหรับค่าธรรมเนียมของบจ. ^{๕๓} ขึ้นอยู่กับการต่อรองและบันทึกลงในสัญญา

^{๕๑} โดยปกติแล้วการข้ามแดนผ่านทางอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก จังหวัดสระแก้ว จังหวัดหนองคาย สามารถทำได้ด้วยการเดินทางโดยเท้าหรือขนส่งสาธารณะ

^{๕๒} ในกรณีที่สถานที่ทำงานอยู่ไกลจากศูนย์แรกรับ^{๕๑}

^{๕๓} อัตราค่าบริการโดยกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้กำหนดอัตราที่นายจ้างต้องจ่ายค่าบริการให้กับผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยตามอัตราร้อยละที่กำหนด สูงสุดไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของค่าจ้างเดือนแรกที่ต่างด้าวได้รับ โดยเรียกเก็บค่าบริการร้อยละ ๒๕ สำหรับการนำคนต่างด้าวเข้ามาไม่เกิน ๑๒ คน ร้อยละ ๒๐ สำหรับคนต่างด้าวตั้งแต่ ๑๓-๔๕ คน ร้อยละ ๑๕ สำหรับคนต่างด้าวตั้งแต่ ๔๖-๙๐ คน และร้อยละ ๑๐ สำหรับคนต่างด้าวตั้งแต่ ๙๑ คน ขึ้นไป

รายการ ⁴²	กฎหมายของประเทศต้นทาง			กฎหมายไทย ⁴³
	กัมพูชา ⁴⁴	ลาว ⁴⁵	เมียนมา ⁴⁶	ไทย
				การให้บริการ ว่านำแรงงานมาจากประเทศต้นทางใดประเภทของอุตสาหกรรม จำนวนแรงงาน ฯลฯ
บ) ค่าธรรมเนียมด้านเอกสารสำหรับประเทศไทยและในประเทศต้นทาง ⁵⁴	นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย	นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย	นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย	นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย
ป) ค่าธรรมเนียมการสรรหาแรงงานสำหรับบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทาง ⁵⁵	ไม่มีเพดานการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมจากแรงงาน	ไม่มีข้อมูล	แรงงานจ่ายค่าธรรมเนียมให้กับบริษัทจัดหางานในประเทศเมียนมา จำนวน 150,000 จัต (ดอลลาร์สหรัฐ 100)	บนจ. ไทยไม่ได้จ่ายหรือเรียกเก็บค่าธรรมเนียมจากบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทาง
ผ) กองทุนประกันสังคม (หลังจากทำงานไปแล้ว 3 เดือน)	นายจ้างและแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย (ร่วมกัน)	นายจ้างและแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย (ร่วมกัน)	นายจ้างและแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย (ร่วมกัน)	นายจ้างและแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย (ร่วมกัน)

⁵⁴ กรมการจัดหางาน พ.ศ. 2560-2561 ได้กำหนดให้นายจ้างรับผิดชอบค่าธรรมเนียมในการเตรียมเอกสารทั้งหมดโดยเริ่มตั้งแต่การยื่นแบบแสดงความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว (demand letter) การมอบอำนาจ การอนุมัติบัญชีรายชื่อ (name list) และเอกสารอื่นๆ รวมไปถึงการตรวจสอบเอกสาร การแปลเอกสาร และค่าธรรมเนียมในการดำเนินการลงนามในสัญญาจ้างงานแบบ MOU และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปยังประเทศต้นทาง

⁵⁵ ใน MOU ได้แบ่งหน้าที่รับผิดชอบของบริษัทจัดหางานตามแต่ละประเทศ และการเรียกเก็บค่าธรรมเนียม มีเพียงรัฐบาลประเทศต้นทางเท่านั้นที่สามารถออกใบอนุญาตและบริหารจัดการผู้สรรหาแรงงานในท้องถิ่น ประเทศเมียนมามีการกำหนดเพดานค่าบริการและค่าธรรมเนียมในการสรรหาแรงงาน สมาคมของผู้สรรหาแรงงานในท้องถิ่นมีการกำกับดูแลการปฏิบัติของสมาชิกผ่านจรรยาบรรณการดำเนินธุรกิจและการขึ้นบัญชีดำสมาชิกที่ไม่ปฏิบัติตาม

รายการ ⁴²	กฎหมายของประเทศต้นทาง			กฎหมายไทย ⁴³
	กัมพูชา ⁴⁴	ลาว ⁴⁵	เมียนมา ⁴⁶	ไทย
	จ่ายร้อยละ 5 จากค่าจ้าง)	จ่ายร้อยละ 5 จากค่าจ้าง)	จ่ายร้อยละ 5 จากค่าจ้าง)	จ่ายร้อยละ 5 จากค่าจ้าง)
ฝ) ค่ามัดจำสำหรับการส่งแรงงานกลับ 1,000 บาท ⁵⁶ ต่อแรงงาน 1 คน	นายจ้างหรือบนจ. เป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่ายให้กรรมการจัดหางาน	นายจ้างหรือบนจ. เป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่ายให้กรรมการจัดหางาน	นายจ้างหรือบนจ. เป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่ายให้กรรมการจัดหางาน	นายจ้างหรือบนจ. เป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่ายให้กรรมการจัดหางาน

⁵⁶ มี 2 กรณี กรณีที่หนึ่งคือการสรรหาแรงงานโดยตรง (direct recruitment) นายจ้างไม่จำเป็นต้องใช้บริการของบนจ. และวางหลักประกัน 1,000 บาท ต่อแรงงานหนึ่งคนกับทางกรรมการจัดหางาน กรณีที่สอง สำหรับนายจ้างที่ใช้บริการบนจ. บนจ.จะเป็นผู้วางหลักประกันดังกล่าวกับกรรมการจัดหางาน ซึ่งจะนำไปเป็นกองทุนในการส่งแรงงานกลับหลังจากสิ้นสุดสัญญาจ้าง สำหรับหลักประกันที่ไม่มีผู้มาใช้สิทธิ์จะถูกนำไปจ่ายเป็นค่าเดินทางให้กับแรงงานที่ต้องการเดินทางกลับบ้านด้วยเหตุผลจำเป็นอื่นๆ เช่น กรณีที่บริษัทที่แรงงานทำงานอยู่ล้มละลายหรือนายจ้างเสียชีวิต เป็นต้น

ตารางที่ 3-ข: ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานข้ามชาติ - MOU และ NV

รายการ (สกุลเงิน = ดอลลาร์สหรัฐ)	กัมพูชา		ลาว		เมียนมา		ประเทศปลายทาง
	ขั้นต่ำ	สูงสุด	ขั้นต่ำ	สูงสุด	ขั้นต่ำ	สูงสุด	Thailand
ก) หนังสือเดินทาง							แรงงานเป็นผู้ออก ค่าใช้จ่าย
1. การขอ หนังสือ เดินทาง	1.20	2.50	3.40	3.40			
2. การออก หนังสือ เดินทาง	100.00	200.00	3.40	45.00	16.00	20.00	
ข) ใบรับรองประวัติ อาชญากรรม	2.25	5.00	2.25	4.50			-
ค) บัตรประจำตัว แรงงาน (สำหรับ แรงงานข้าม ประเทศ) ใน ประเทศต้นทาง					1.20	1.20	-
ง) การตรวจสอบสุขภาพ ในประเทศต้นทาง ก่อนการลงนามใน สัญญาจ้าง	5.00	10.00	2.25	7.30	10.00	15.00	แรงงานเป็นผู้ออก ค่าใช้จ่าย
จ) การอนุมัติบัญชี รายชื่อแรงงาน สำหรับ กระบวนการ นำเข้า MOU	2.50	5.00	5.10	5.10	-	-	-
ฉ) การออก ใบอนุญาตทำงาน	12.50	50.00	11.00	11.00	-	-	-
ช) การขอวีซ่าทำงาน ณ สถานทูตไทย หรือสถานกงสุล ในประเทศต้นทาง	50.00	60.00	16.00	16.00	-	-	2,400 บาทใน กัมพูชา; 500 บาท ในลาว

รายการ (สกุลเงิน = ดอลลาร์สหรัฐ)	กัมพูชา		ลาว		เมียนมา		ประเทศปลายทาง
	ขั้นต่ำ	สูงสุด	ขั้นต่ำ	สูงสุด	ขั้นต่ำ	สูงสุด	Thailand
ซ) ค่าประกันสุขภาพ ในประเทศต้นทาง	10.00	20.00	-	-	10.00	20.00	แรงงานเป็นผู้ออก ค่าใช้จ่าย
ฅ) การอบรมก่อน เดินทางที่ประเทศ ต้นทาง	20.00	25.00	-	-	ไม่มี ค่าใช้จ่าย	ไม่มี ค่าใช้จ่าย	นายจ้าง และ/หรือ บณจ. เดินทางไปยัง ประเทศเมียนมาโดย รับผิดชอบค่าใช้จ่าย เอง
ญ) การออกวีซ่า Non-LA และวีซ่า ทำงาน สำหรับ แรงงาน MOU	ดู ช.	ดู ช.	61.00	61.00	77.00	77.00	500 + 1,900 = 2,400 บาท หรือ 77 ดอลลาร์สหรัฐ สำหรับ 2 ปี
ฎ) ใบอนุญาตทำงาน สำหรับแรงงาน MOU	ดู ฉ.	ดู ช.	ดู ฉ.	ดู ช.	61.00	61.0 0	1,900 บาทสำหรับ 2 ปี
รวมค่าใช้จ่าย MOU (ก-ฎ)	203.45 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 6,307.00 บาท	377.50 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 11,702.50 บาท	104.40 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 3,236.4 0 บาท	112.80 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 3,496.80 บาท	175.20 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 5,431.20 บาท	194.20 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 6,020.20 บาท	
รวมค่าใช้จ่าย MOU (ก-ฎ) และเพิ่มประกัน สุขภาพใน ด.	219.45 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 6,803.00 บาท	480.50 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 14,895.50 บาท	120.40 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 3,732.4 0 บาท	215.80 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 6,690.00 บาท	191.20 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 5,927.20 บาท	297.20 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 9,213.20 บาท	
ช่วงค่าใช้จ่ายรวม สำหรับรายการ ก-ฎ และประกันสุขภาพใน ด. (ค่าเฉลี่ยของ	219.45 - 393.50 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 6, 803 - 12,199 บาท		120.40 - 128.80 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 3,732 - 3,993 บาท		191.20 - 210.20 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 5,927 - 6,516 บาท		ร้อยละ 50 - 77 ของค่าใช้จ่าย รายการ ญ. ฎ. และ ด.

รายการ (สกุลเงิน = ดอลลาร์สหรัฐ)	กัมพูชา		ลาว		เมียนมา		ประเทศปลายทาง Thailand
	ขั้นต่ำ	สูงสุด	ขั้นต่ำ	สูงสุด	ขั้นต่ำ	สูงสุด	
รายการ ซ คือ 16 ดอลลาร์สหรัฐ)							
ฎ) การพิสูจน์สัญชาติ ณ ศูนย์บริการ แบบเบ็ดเสร็จ (OSSC) ปี 2561	75.00	75.00	75.00	75.00	75.00	75.00	2,350 THB
ฐ) วิชาทำงาน ประเภทNon-LA สำหรับแรงงาน พิสูจน์สัญชาติ (NV) จ่ายที่ศูนย์ OSSC	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00	500 THB
ฑ) ค่าธรรมเนียม ใบอนุญาต ทำงาน ⁵⁷ สำหรับ การสรรหา แรงงาน NV จ่าย ที่ศูนย์ OSSC ⁵⁸	ประเภท ก 61.00	ประเภท ก 61.00	ประเภท ก 61.00	ประเภท ก 61.00	ประเภท ก 61.00	ประเภท ก 61.00	ประเภท ก 1,900 บาท
	ประเภท ข 10.00	ประเภท ข 18.00	ประเภท ข 10.00	ประเภท ข 18.00	ประเภท ข 10.00	ประเภท ข 18.00	ประเภท ข 325 – 550 บาท
ฒ) การออกบัตร ประจำตัวคนซึ่งไม่ มีสัญชาติไทย (บัตรชมพู) สำหรับแรงงานNV จ่ายที่ศูนย์ OSSC	2.50	2.50	2.50	2.50	2.50	2.50	80 บาท เป็นไปตาม ใบอนุญาตทำงาน

⁵⁷ ประเภท ก คือแรงงานข้ามชาติที่เสร็จสิ้นจากกระบวนการพิสูจน์สัญชาติแล้ว; ประเภท ข คือแรงงานที่อยู่ในระหว่างการดำเนินการ; ค่าธรรมเนียมสำหรับการพิสูจน์สัญชาติจึงไม่จำเป็นสำหรับแรงงานประเภท ก

⁵⁸ ค่าธรรมเนียมในการพิสูจน์สัญชาติแตกต่างกันไปตามระยะเวลาและสถานที่ตั้งของการเปิดศูนย์ OSSC; อัตราที่ปรากฏ ณ ศูนย์ OSSC จังหวัดระยอง นอกจากนี้ ค่าธรรมเนียมการตรวจสุขภาพขณะนั้นคือ 1,000 บาท ซึ่งปัจจุบันเปลี่ยนเป็น 500 บาท (ดู ณ.)

รายการ (สกุลเงิน = ดอลลาร์สหรัฐ)	กัมพูชา		ลาว		เมียนมา		ประเทศปลายทาง
	ขั้นต่ำ	สูงสุด	ขั้นต่ำ	สูงสุด	ขั้นต่ำ	สูงสุด	Thailand
ณ) การตรวจสอบสุขภาพ หลังจากเดินทาง มาถึงแล้ว ณ ศูนย์ ตรวจสอบสุขภาพที่ ชายแดนไทย สำหรับแรงงาน NV และ MOU (หากจำเป็น)	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00	500 บาท
ด) ประกันสุขภาพใน ประเทศไทย (ในช่วง 3 เดือน ก่อนที่จะเข้าสู่ ระบบ ประกันสังคม) สำหรับแรงงาน NV และ MOU	16.00	103.00	16.00	103.00	16.00	103.00	500 - 3,200 บาท (3 เดือน - 2 ปี)
รวมค่าใช้จ่ายสำหรับ แรงงาน NV (ฎ-ณ) ประเภท ข	119.50 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 3,704.5 0 บาท	127.50 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 3,952.50 บาท	119.50 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 3,704.5 0 บาท	127.50 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 3,952.50 บาท	119.50 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 3,704.50 บาท	127.50 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 3,952.50 บาท	
รวมค่าใช้จ่ายสำหรับ แรงงาน NV (ฎ-ณ) และเพิ่มประกันสุขภาพ ใน ด. - ประเภท ข	135.50 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 4,200.50 บาท	230.50 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 7,145.50 บาท	135.50 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 4,200.5 0 บาท	230.50 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 7,145.50 บาท	135.50 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 4,200.50 บาท	230.50 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 7,145.50 บาท	

รายการ (สกุลเงิน = ดอลลาร์สหรัฐ)	กัมพูชา		ลาว		เมียนมา		ประเทศปลายทาง Thailand
	ขั้นต่ำ	สูงสุด	ขั้นต่ำ	สูงสุด	ขั้นต่ำ	สูงสุด	
รวมค่าใช้จ่ายสำหรับ แรงงาน NV (ฏ-ณ) – ประเภท ก	95.50 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 2,960.50 บาท	95.50 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 2,960.50 บาท	95.50 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 2,960.5 บาท	95.50 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 2,960.50 บาท	95.50 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 2,960.50 บาท	95.50 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 2,960.50 บาท	
รวมค่าใช้จ่ายสำหรับ แรงงาน NV (ฏ-ณ) และเพิ่มประกันสุขภาพ ใน ค. - ประเภท ก	111.50 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 3,456.50 บาท	198.50 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 6,153.50 บาท	111.50 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 3,456.5 บาท	198.50 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 6,153.50 บาท	111.50 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 3,456.50 บาท	198.50 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 6,153.50 บาท	
ช่วงค่าใช้จ่ายรวม สำหรับรายการ ฏ-ณ และประกันสุขภาพใน ค. (ค่าเฉลี่ยของ รายการ ช คือ 16 ดอลลาร์สหรัฐ)	111.50 - 214.50 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 3,456 - 6,650 บาท	111.50 - 214.50 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 3,456 - 6,650 บาท	111.50 - 214.50 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 3,456 - 6,650 บาท	111.50 - 214.50 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 3,456 - 6,650 บาท	111.50 - 214.50 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 3,456 - 6,650 บาท	111.50 - 214.50 ดอลลาร์ สหรัฐ หรือ 3,456 - 6,650 บาท	ร้อยละ 100 ของ ค่าใช้จ่ายรายการ ฏ- ณ ⁵⁹
ค) การอบรม หลังจากเดินทาง มาถึงแล้ว ณ ศูนย์ แรกรับเข้าทำงาน และสิ้นสุดการจ้าง	จัดโดยกระทรวงแรงงาน และกระทรวงสาธารณสุข ของไทย - ไม่มีค่าใช้จ่าย	จัดโดยกระทรวง แรงงานและกระทรวง สาธารณสุขของไทย - ไม่มีค่าใช้จ่าย	จัดโดยกระทรวง แรงงานและกระทรวง สาธารณสุขของไทย - ไม่มีค่าใช้จ่าย	จัดโดยกระทรวง แรงงานและกระทรวง สาธารณสุขของไทย - ไม่มีค่าใช้จ่าย	จัดโดยกระทรวง แรงงานและกระทรวง สาธารณสุขของไทย - ไม่มีค่าใช้จ่าย	จัดโดยกระทรวง แรงงานและ กระทรวงสาธารณสุข ของไทย - ไม่มี ค่าใช้จ่าย	
ด) การจัดการ เดินทาง ที่พัก อาหาร ตั้งแต่ ประเทศต้นทาง จนถึงศูนย์แรกรับ	แรงงานหรือบริษัทจัดหา งานประเทศต้นทางเป็น ผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย ไม่มีการประมาณ ค่าใช้จ่าย	แรงงานหรือบริษัท จัดหางานประเทศต้น ทางเป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย	แรงงานหรือบริษัท จัดหางานประเทศต้น ทางเป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย	แรงงานหรือบริษัท จัดหางานประเทศต้น ทางเป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย	แรงงานหรือบริษัท จัดหางานประเทศต้น ทางเป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย	แรงงานหรือบริษัท จัดหางานประเทศต้น ทางเป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย	เป็นความรับผิดชอบ ของบริษัทจัดหางาน ประเทศต้นทาง

⁵⁹ ประมาณการเป็นร้อยละจากค่าใช้จ่ายที่สามารถจัดประเภทได้ว่าเกิดขึ้นในประเทศไทย

รายการ (สกุลเงิน = ดอลลาร์สหรัฐ)	กัมพูชา		ลาว		เมียนมา		ประเทศปลายทาง Thailand
	ขั้นต่ำ	สูงสุด	ขั้นต่ำ	สูงสุด	ขั้นต่ำ	สูงสุด	
ฯ ที่ชายแดน ประเทศไทย			ไม่มีการประมาณ ค่าใช้จ่าย		ไม่มีการประมาณ ค่าใช้จ่าย		
ท) การจัดการ เดินทาง ที่พัก อาหาร ตั้งแต่ศูนย์ แรกรับฯ ที่ ชายแดนประเทศ ไทยจนถึงสถานที่ ทำงาน	นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ ไม่มีการประมาณ ค่าใช้จ่าย		นายจ้างเป็น ผู้รับผิดชอบ		นายจ้างเป็น ผู้รับผิดชอบ		นายจ้างเป็น ผู้รับผิดชอบ
ธ) การอบรม หลังจากเดินทาง มาถึงยังสถานที่ ทำงานของ นายจ้าง	นายจ้างหรือบณจ. เป็น ผู้รับผิดชอบ ไม่มีค่าใช้จ่าย		นายจ้างหรือบณจ. เป็น ผู้รับผิดชอบ		นายจ้างหรือบณจ. เป็นผู้รับผิดชอบ		นายจ้างหรือบณจ. เป็นผู้รับผิดชอบ
น) ค่าธรรมเนียมการ สรรหาแรงงาน สำหรับบณจ. (ค่าธรรมเนียมการ บริการและ ดำเนินการ)	ไม่เกี่ยวข้อง		ไม่เกี่ยวข้อง		ไม่เกี่ยวข้อง		นายจ้างเป็น ผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่ายสำหรับ ค่าธรรมเนียมของ บณจ. ⁶⁰
บ) ค่าธรรมเนียม ด้านเอกสาร สำหรับประเทศ ไทยและใน ประเทศต้นทาง ⁶¹	นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย		นายจ้างเป็น ผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย		นายจ้างเป็น ผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย		นายจ้างเป็น ผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย

⁶⁰ ขึ้นอยู่กับประเทศต้นทางที่นำเข้ามา ประเภทอุตสาหกรรม จำนวนของแรงงาน ฯลฯ ที่ต่อรองแล้วและระบุไว้ในสัญญาบริการ; อัตราค่าบริการโดยกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 ได้กำหนดอัตราที่นายจ้างต้องจ่ายค่าบริการให้กับผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวเข้ามาในประเทศตามอัตราร้อยละที่กำหนด สูงสุดไม่เกินร้อยละ 25 ของค่าจ้างเดือนแรกที่ต่างด้าวได้รับ โดยเรียกเก็บค่าบริการร้อยละ 25 สำหรับการนำคนต่างด้าวเข้ามาไม่เกิน 12 คน ร้อยละ 20 สำหรับคนต่างด้าวตั้งแต่ 13-45 คน ร้อยละ 15 สำหรับคนต่างด้าวตั้งแต่ 46-90 คน และร้อยละ 10 สำหรับคนต่างด้าวตั้งแต่ 91 คน ขึ้นไป

⁶¹ รวมค่าธรรมเนียมบริการที่นายจ้างไทยจ่ายให้กับบณจ.แล้ว

รายการ (สกุลเงิน = ดอลลาร์สหรัฐ)	กัมพูชา		ลาว		เมียนมา		ประเทศปลายทาง
	ขั้นต่ำ	สูงสุด	ขั้นต่ำ	สูงสุด	ขั้นต่ำ	สูงสุด	Thailand
ป) ค่าธรรมเนียมการสรรหาแรงงานสำหรับบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทาง	ไม่มีเพดานการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมจากแรงงาน		ไม่มีข้อมูล		แรงงานจ่ายค่าธรรมเนียมให้กับบริษัทจัดหางานในประเทศเมียนมาจำนวน 150,000 จัต ⁶²		บจ. ไทยไม่ได้จ่ายหรือเรียกเก็บค่าธรรมเนียมจากบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทางหรือแรงงาน
ผ) กองทุนประกันสังคม (หลังจากทำงานไปแล้ว 3 เดือน)	นายจ้างและแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย (ร่วมกันจ่ายร้อยละ 5 จากค่าจ้าง)		นายจ้างและแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย (ร่วมกันจ่ายร้อยละ 5 จากค่าจ้าง)		นายจ้างและแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย (ร่วมกันจ่ายร้อยละ 5 จากค่าจ้าง)		นายจ้างและแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย (ร่วมกันจ่ายร้อยละ 5 จากค่าจ้าง)
ฝ) ค่ามัดจำสำหรับการส่งแรงงานกลับ 1,000 บาท ⁶³ ต่อแรงงาน 1 คน	นายจ้างหรือบจ. เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้กรรมการจัดหางาน		นายจ้างหรือบจ. เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้กรรมการจัดหางาน		นายจ้างหรือบจ. เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้กรรมการจัดหางาน		นายจ้างหรือบจ. เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้กรรมการจัดหางาน
รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมด (ทุกประเภท และทุกประเทศ)	111 – 526 ดอลลาร์สหรัฐ – รวมรายการ ป และ ผ แต่ไม่รวมการเดินทางในประเทศ ที่พัก ค่าใช้จ่ายส่วนตัว ค่าดำเนินการและค่าบริการอื่นๆ						

⁶² ใน MOU ได้แบ่งหน้าที่รับผิดชอบของบริษัทจัดหางานตามแต่ละประเทศว่าสามารถเรียกเก็บค่าใช้จ่ายอะไรได้บ้างจากแรงงาน นายจ้างไทยและบจ. ไม่มีอำนาจเข้าไปควบคุมการเรียกเก็บเงินจากแรงงานของบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทาง มีเพียงรัฐบาลประเทศต้นทางเท่านั้นที่สามารถออกใบอนุญาตและบริหารจัดการผู้สรรหาแรงงานในท้องถิ่น ประเทศเมียนมามีการกำหนดเพดานค่าบริการและค่าธรรมเนียมในการสรรหาแรงงาน สมาคมของผู้สรรหาแรงงานในท้องถิ่นมีการกำกับดูแลการปฏิบัติของสมาชิกผ่านจรรยาบรรณการดำเนินธุรกิจและการขึ้นบัญชีดำสมาชิกที่ไม่ปฏิบัติตาม

⁶³ นายจ้างและบจ. จ่ายค่าใช้จ่ายเข้ากองทุนสำหรับส่งแรงงานกลับบ้าน; แรงงานที่สิ้นสุดสัญญาจ้างแล้วสามารถนำเงินจากกองทุนนี้เป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับไปยังประเทศบ้านเกิด

ภาคผนวก ก: แนวทางสำหรับดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านเพื่อประเมินความเสี่ยงทางสังคมในห่วงโซ่อุปทานการสรรหาแรงงาน



- การตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านคืออะไร

การตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน (due diligence) คือ การดำเนินการทุกอย่าง เริ่มตั้งแต่การรวบรวมข้อมูลและทำการประเมิน เพื่อมุ่งเน้นและดำเนินการระมัดระวังป้องกัน (precaution) อย่างสมเหตุสมผล เพื่อให้มั่นใจได้ว่า มีการปฏิบัติที่เป็นไปตามมาตรฐาน วิธีปฏิบัติ และแนวทางที่หากฝ่าฝืนแล้วอาจเกิดความเสียหายต่อนายจ้าง/ บริษัท และ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกองค์กร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน หมายถึงเจ้าของ ผู้ถือหุ้น ผู้จัดการ ลูกจ้าง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหมายถึง ชัพพลายเออร์ผลิตภัณฑ์ (วัตถุดิบ ส่วนผสม บรรจุภัณฑ์) หรือบริการ (รวมถึงผู้สรรหา คนกลางสรรหาแรงงาน บริษัทรักษาความปลอดภัยและบริษัทขนส่ง) ตลอดจนคู่ค้าทางธุรกิจอื่น ๆ ชุมชน ลูกค้าและผู้บริโภคในต่างประเทศ การตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านยังมีความหมายโดยนัยถึงการระมัดระวังตามสมควรและการใช้หลักการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง (duty of care)⁶⁴ ซึ่งเป็นความรับผิดชอบพื้นฐานตามจรรยาบรรณที่สังคมคาดหวังให้บุคคลและธุรกิจให้มี เพื่อระบุได้ว่า มีปัจจัยและสถานการณ์ใดบ้างที่อาจเป็นความเสี่ยงและภัยคุกคาม ก่อให้เกิดหรือนำไปสู่ความเสียหาย ความสูญเสียทางธุรกิจ การเสียชีวิต การบาดเจ็บทางร่างกายหรือจิตใจ การสูญเสียทรัพย์สิน การจำกัดหรือการปฏิเสธสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน ทางตรงหรือทางอ้อม ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของตน โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มที่มีความเปราะบางอย่างแรงงานข้ามชาติและผู้หญิง

- ใครคือผู้รับผิดชอบการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน

ผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเล/นายจ้าง ทำการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านกับจุดเชื่อมต่อ (links) ต่างๆ ในห่วงโซ่อุปทานของตน โดยให้ความสนใจหลักกับชัพพลายเออร์ลำดับที่หนึ่งและผู้ให้บริการโดยมีเป้าหมายคือ เพื่อป้องกัน ลด หรือขจัดอันตราย ความเสียหาย หรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นจริง สำหรับชัพพลายเออร์ผลิตภัณฑ์ (วัตถุดิบ ส่วนผสม บรรจุภัณฑ์) ผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเลอาจใช้ชุดกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านหลากหลายชุด อาทิ ชุดเกี่ยวกับอันตรายในอาหาร (food safety hazards) หรือชุดกระบวนการสำหรับตรวจสอบความยั่งยืนโดยเฉพาะ

⁶⁴BSCI. คู่มือระบบ (System Manual) ตอนที่ 5 - ภาคผนวก 9, คู่มือจรรยาบรรณ BSCI ฉบับจัดทำครั้งที่ 2:2014

หรือชุดตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนดเพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านแรงงาน/สังคม สำหรับ**ผู้ให้บริการ (คนกลางสรรหาแรงงาน บริษัทรักษาความปลอดภัย)** การประเมินในการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานที่อาจมีส่วนเชื่อมโยงกับผู้สรรหาที่ได้รับการว่าจ้างให้หาแรงงาน

ซัพพลายเออร์ผลิตภัณฑ์ ถูกคาดหวังว่าจะให้ร่วมมือกับผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเลโดยให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกำลังแรงงานและการดำเนินงานของตน รวมทั้งลงนามยอมรับคู่มือจรรยาบรรณ จากนั้นซัพพลายเออร์เหล่านี้มีหน้าที่ต้องตรวจสอบซัพพลายเออร์ในลำดับถัดไปเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน พร้อมกับระบุความเสี่ยง ความเสียหาย อันตราย หรือภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้นกับแรงงานข้ามชาติและผู้หญิง *ภาคผนวก ข-1* แสดงห่วงโซ่อุปทานและการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านที่ให้ความสนใจหลักกับซัพพลายเออร์ลำดับที่หนึ่ง (แสดงเป็นสีน้ำเงิน)

ผู้ให้บริการ (โดยเฉพาะคนกลางสรรหาแรงงาน) เป็นผู้มีความสำคัญมากในการยืนยันได้ว่า การสรรหาแรงงานเป็นไปด้วยความรับผิดชอบด้วยการให้ความร่วมมือกับนายจ้างและผู้หางานที่ตนเกี่ยวข้อง โดยให้ข้อมูลที่แท้จริงและรักษาความโปร่งใสในการดำเนินงานและกิจกรรมที่ทำ ผู้ให้บริการเหล่านี้ถูกคาดหวังให้ทำการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านกับคู่ค้าของผู้สรรหา ผู้รับเหมาช่วง และผู้ให้บริการที่อยู่ในประเทศไทยหรือประเทศต้นทางทุกราย และแสดงให้เห็นนายจ้างเห็นถึงความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตลอดเวลา *ภาคผนวก ข-2* แสดงตัวอย่างจุดเชื่อมต่อ (links) ในห่วงโซ่อุปทานของผู้สรรหาที่ทำงานภายใต้ MOU

- เพราะเหตุใดเราจึงทำการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน

การตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านเกิดขึ้นในจุดเชื่อมต่อหลากหลายจุดในห่วงโซ่อุปทานเพื่อกำหนดมาตรการเชิงป้องกันที่ผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเล/ซัพพลายเออร์/ผู้สรรหาสามารถทำได้ เพื่อไม่ให้แรงงานซึ่งเป็นผู้มีความเปราะบางได้รับความเสียหายหรือเป็นอันตราย และเพื่อไม่ให้ธุรกิจ ตลอดจนชื่อเสียงของนายจ้าง/บริษัทได้รับผลกระทบทางลบ ไม่ว่าจะเกิดจากการเข้าไปมีส่วนโดยตรงหรือโดยอ้อมกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน/สิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานหรือไม่ และเพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงผลกระทบทางกฎหมายหรือการลงโทษทางศาลสำหรับผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเล/ซัพพลายเออร์/ผู้สรรหาและแรงงานข้ามชาติ **การเกี่ยวข้องโดยตรง** เกิดจากวิธีปฏิบัติในการจ้างงานของนายจ้าง/บริษัท หรือคู่ค้าทางธุรกิจ/ผู้รับเหมาช่วงที่ได้รับมอบอำนาจทำการจากนายจ้าง/บริษัท **การเกี่ยวข้องโดยอ้อม** เกิดขึ้นเมื่อนายจ้าง/บริษัทไม่ได้ตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านอย่างเพียงพอในการจัดซื้อจัดจ้างหรือสรรหาแรงงานที่ทำโดยซัพพลายเออร์และผู้ให้บริการ ผู้ซึ่งภายหลังไม่ว่าโดยเจตนาหรือไม่ก็ตาม ได้ทำให้

นายจ้าง/บริษัทเข้าไปมีส่วนพัวพันกับการสรรหาแรงงานหรือการจ้างงานที่เป็นการกระทำละเมิด⁶⁵ โดยที่นายจ้าง/บริษัทไม่ทราบหรือไม่ได้ให้อนุญาต

- การตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร

กระบวนการสนับสนุนการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านเริ่มจากการทำแผนที่ห่วงโซ่อุปทานตามด้วยการรวบรวมข้อมูลของคู่ค้าธุรกิจรายสำคัญ เมื่อได้ข้อมูลเพียงพอแล้วจึงดำเนินการตามลำดับขั้นตอนของการประเมินความเสี่ยง ได้แก่ การประเมินความเสี่ยงทั่วไป การประเมินความเสี่ยงเฉพาะสรุปการให้คะแนน/จัดอันดับคู่ค้าทางธุรกิจ การประเมินว่าขั้นตอนใดในกระบวนการอาจได้รับผลกระทบและอันดับสุดท้ายคือระเบียบปฏิบัติมาตรฐานในการจัดซื้อจัดจ้าง โดยปกติจะรวมถึงข้อกำหนดให้ลงนามในคู่มือจรรยาบรรณ ขั้นตอนและกิจกรรมทั้งหมดมีเป้าหมายเพื่อความโปร่งใส ปัญหาคอขวดในกระบวนการมักจะเกิดในขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลสำหรับคนกลางสรรหาแรงงาน ความท้าทายที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านสำหรับนายหน้าจัดหาแรงงาน/บริษัทนำเข้าแรงงานของไทยและประเทศต้นทางคือ การได้รับข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับธุรกิจ การดำเนินงาน บุคลากรผู้รับเหมาช่วงและค่าธรรมเนียม

- การทำแผนที่ห่วงโซ่อุปทาน

แผนที่ห่วงโซ่อุปทานไม่ได้ทำขึ้นเพื่อให้ได้ภาพรวมว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ ในห่วงโซ่อุปทานของนายจ้าง/บริษัทมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างไร ตามหลักการแล้วควรทำแผนที่ตั้งแต่จุดเชื่อมต่อ (links) ต้นน้ำไปถึงจุดเชื่อมต่อที่อยู่ปลายน้ำ แต่เนื่องจากข้อจำกัดของโครงการ FAIR Fish จึงต้องให้ความสำคัญกับคนกลางสรรหาแรงงานในลำดับที่หนึ่งก่อน โดยมีเป้าหมายหลักในการป้องกันการละเมิดอนุสัญญาหลักของ ILO โดยเฉพาะแรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ และแรงงานเด็ก แต่ถ้ามียุติจุดเชื่อมต่อที่เป็นซัพพลายเออร์ผลิตภัณฑ์ลำดับที่หนึ่งที่มีความเสี่ยงด้านแรงงานทางอ้อมสูงเพราะจ้างแรงงานข้ามชาติในสถานที่ประกอบการ และถูกรายงานว่าอาจมีการละเมิดแรงงานและมีแรงงานเปราะบางเป็นจำนวนมาก ก็ควรรวมจุดเชื่อมต่อเช่นนี้ไว้ในแผนที่ด้วย ตัวอย่างสถานการณ์ดังกล่าวได้แก่ แพปลาแห่งหนึ่งซึ่งตั้งอยู่ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ มีการจ้างแรงงานข้ามชาติจากกัมพูชาโดยใช้บัตรผ่านแดนในการทำงาน

ภาคผนวก ข-1 แสดงแผนที่ห่วงโซ่อุปทานของผู้แปรรูปอาหารทะเล ส่วน*ภาคผนวก ข-2* จะแสดงแผนที่ห่วงโซ่อุปทานของการสรรหาแรงงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงผู้มีบทบาทต่าง ๆ ที่อาจมีส่วนในการค้นหา โน้มน้าว ช่วยเหลือ และส่งผู้สมัครงานเดินทางข้ามพรมแดนมาทำงานในประเทศไทย ตามหลักการแล้วผู้สรรหาหลัก ซึ่งหมายถึงบริษัทนำเข้าแรงงานของไทยที่ลงนามในสัญญากับนายจ้างชาวไทยมีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจสอบคู่ค้าสรรหาแรงงานและผู้รับเหมาช่วงในประเทศต้นทางและผู้ให้บริการ

⁶⁵ BSCI. แนวทางสรรหางานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้ร่วมโครงการของ BSCI (Responsible Recruitment Guidelines for BSCI Participants) กันยายน ค.ศ. 2017 (พ.ศ. 2560)

ในประเทศไทยก่อนที่จะเข้าทำสัญญากัน ทั้งนี้ควรจัดทำข้อตกลงกันเป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมกับระบุความรับผิดชอบของทุกฝ่ายไว้ให้ชัดเจน ผู้สรรหาชาวไทยควรเสนอแผนการกำกับดูแลในรูปเอกสารเพื่อใช้ติดตามกิจกรรมของคู่ค้าผู้สรรหาและผู้รับเหมาช่วง จากนั้นควรนำแผนที่ห่วงโซ่อุปทานของการสรรหาแรงงานมาเปรียบเทียบกับผังลำดับกระบวนการสรรหาแรงงานข้ามพรมแดน (รูปที่ 1: MOU) เพื่อประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในขั้นตอนของกระบวนการ (ตารางที่ 1: MOU)

นอกจากนี้ยังมีจุดเชื่อมต่ออื่น ๆ ที่ต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษภายใต้หมวด “ผู้ให้บริการ” ในภาคผนวก ข-1 และภาคผนวก ข-2 หมวดหมู่นี้รวมถึงคนกลางสรรหาแรงงาน ผู้รับเหมาจับกุ้ง คัดขนาดกุ้ง แกะกุ้ง บริการรักษาความปลอดภัย และบริการรักษาความสะอาด รวมถึงผู้รับเหมาช่วงรายอื่น ๆ ในกระบวนการ คนกลางที่อาจใช้แรงงานไม่เต็มเวลา (part-time) แรงงานแบบรับค่าแรงตามชิ้นงาน หรือแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน

- ข้อมูลเกี่ยวกับคนกลางสรรหาแรงงาน

ภาคผนวก ข-3 เป็นแบบฟอร์มตัวอย่างที่แนะนำสำหรับการหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องของผู้สรรหาแบบสอบถามนี้และเครื่องมืออื่น ๆ ที่ได้อธิบายไว้ข้างล่างนี้ นายจ้างอาจนำไปปรับใช้ได้ในการทำงาน ตรวจสอบผู้สรรหาเพื่อทราบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน หรือผู้สรรหาชาวไทยที่ทำการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านลำดับต่อไปในสายโซ่อุปทานกับคู่ค้าสรรหาแรงงานในประเทศต้นทาง ผู้รับเหมาช่วง และผู้ให้บริการ การให้ความร่วมมือเป็นเรื่องสำคัญมากตั้งแต่ระดับผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับกลางของนายจ้างและบริษัท โดยเฉพาะฝ่ายบุคคล ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้าง ตัวแทนฝ่ายบริหารงานคุณภาพ หัวหน้าทีมตรวจประเมินภายใน เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ ในบางกรณี ก็จำเป็นต้องนำข่าวและข้อมูลที่ได้จากแหล่งสารานมาค้นคว้าและวิเคราะห์เพิ่ม อย่างน้อยที่สุด นายจ้าง/บริษัทควรมีข้อมูลบริษัทของผู้สรรหาแต่ละรายและสำเนาใบอนุญาตที่ถูกต้องตามกฎหมายและทำแฟ้มจัดเก็บไว้ นอกจากนี้ นายจ้างควรได้รับข้อมูลเกี่ยวกับประเทศต้นทางและเส้นทางการย้ายถิ่นฐานของแรงงานข้ามชาติ ข้อมูลของคนกลางหรือผู้รับเหมาช่วง (ถ้าใช้) และบริการที่ให้ ประเภทเอกสาร ประเภทงาน ประเภทอุตสาหกรรม และตำแหน่งงานที่ผู้สรรหาให้ความสำคัญ และบันทึกความสำเร็จที่ได้หางานให้กับแรงงานและการได้จำนวนโควตาแรงงานตามที่ยื่นขอ

- เครื่องมือประเมินความเสี่ยง - ทั่วไป

ลำดับกระบวนการ (Process Flow) ภาพที่ 1 และ ตารางที่ 1 คือตัวอย่างการประเมินความเสี่ยงทั่วไปโดยยึดกระบวนการเป็นหลักสำหรับกระบวนการ MOU ในทำนองเดียวกัน **ภาพที่ 2 และ ตารางที่ 2** แสดงวิธีวิเคราะห์ความเสี่ยงทั่วไปโดยยึดขั้นตอนและกิจกรรมสำหรับกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ (NV)

ทั้งสองกรณีใช้วิธีประเมินและวิเคราะห์ที่ไม่มีกฎเกณฑ์เฉพาะใด ๆ นอกจากอาศัยความคุ้นเคย และประสบการณ์กับกระบวนการต่าง ๆ และผู้มีบทบาทในแต่ละอุตสาหกรรม

ต้นไม้ตัดสินใจ (Decision Tree) ภาคผนวก ค-2 แสดงเครื่องมือและชุดคำถามที่เกี่ยวข้องกับคนกลาง สรรหาแรงงาน การตัดสินใจยอมรับ/ปฏิเสธขึ้นอยู่กับคำตอบที่ได้ เกณฑ์ที่ใช้อยู่บนพื้นฐานแนวคิดหลัก 5 ประการ ได้แก่ การได้รับใบอนุญาตอย่างถูกต้องตามกฎหมาย การมีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานสากลและมาตรฐานในประเทศเกี่ยวกับการสรรหาแรงงานและการจ้างงาน การปฏิบัติตามหลักการไม่มีค่าธรรมเนียมการสรรหาแรงงาน การจัดการต้นทุนและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงาน ข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาการทำงาน

● เครื่องมือประเมินความเสี่ยง - เฉพาะ

ภาคผนวก ค-2 แสดงเครื่องมือประเมินความเสี่ยงทางสังคมสองอย่าง อย่างแรกเป็นผังจัดลำดับความเสี่ยง (Matrix) และอีกอย่างคือ ตาราง (Table)

ผังจัดลำดับ (Matrix) ในการประเมินความเสี่ยงทางสังคมโดยใช้ผังจัดลำดับ (matrix) เป็นเครื่องมือ จะมีการให้ระดับคะแนนต่อบริษัทตามหมวดมาตรฐานในสถานที่ทำงาน เพื่อ *รวมกันเป็น “ความรุนแรง” และ “ความเป็นไปได้”* ตัวอย่างเช่น สำหรับผู้สรรหาชาวไทย การทำงานกับคู่ค้าสรรหาแรงงานชาวเมียนมาร์ที่ไม่มีใบอนุญาตถูกต้องตามกฎหมายและสรรหาแรงงานเข้ามาหลายร้อยคน ผลประเมินความเสี่ยงในการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบในส่วนของ “ความเป็นไปได้” จะอยู่ในระดับ “เป็นไปได้สูง” หรือ “เกิดขึ้นแน่นอน” ส่วน “ความรุนแรง” จะอยู่ในระดับ “สำคัญ” ไปจนถึง “วิกฤติ” เพราะฉะนั้น ผลรวมของการจัดลำดับตามตารางสำหรับการสรรหาแรงงานจะอยู่ที่ “สีแดง = สูง” แต่ละนโยบายจะมีการจัดลำดับในลักษณะเดียวกันนี้

ตาราง (Table) สำหรับเครื่องมือนี้ให้กำหนดคะแนนสำหรับแต่ละหมวดมาตรฐานของสถานที่ทำงานดังที่แสดงใน *ภาคผนวกค -3* ซึ่งเป็นส่วนขยาย ปัจจัยที่จะส่งผลต่อการให้คะแนน “ความรุนแรง” และ “ความเป็นไปได้” มีอธิบายไว้ด้านล่าง การละเมิดอย่างรุนแรงใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอนุสัญญาหลักของ ILO ถือเป็นพฤติกรรมที่ยอมรับไม่ได้อย่างเด็ดขาด ประเด็นใด ๆ ที่ไม่เป็นไปตามบทบัญญัติในกฎหมายแรงงาน การประมง และการบริการจัดการแรงงานข้ามชาติของไทย จะทำให้อันดับความเสี่ยงขึ้นสูงในตารางเช่นเดียวกัน ผลที่ได้จะเหมือนกันไม่ว่าจะใช้ผังหรือตาราง ตัวอย่างของประเด็นที่จะส่งผลกระทบต่อระดับ “ความรุนแรง” โดยผลการตัดสินใจพิจารณาจากระดับผลกระทบที่มีต่อแรงงาน มีดังต่อไปนี้

1. วิกฤติ/มาก = ประเด็นที่ยอมรับไม่ได้เด็ดขาด เช่น การใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ การเลือกปฏิบัติ เสรีภาพในการสมาคมและร่วมเจรจาต่อรอง (FOA)
2. มาก/ปานกลาง = สภาพการทำงาน อาชีวอนามัยและความปลอดภัย การเลือกปฏิบัติ เสรีภาพในการสมาคมและร่วมเจรจาต่อรอง (FOA)

3. ปานกลาง/เล็กน้อย = การจัดทำเอกสาร/งานด้านเอกสาร ไม่ได้มีกฎหมายบังคับ หรือบังคับอย่างจำกัด

ในการให้คะแนน “ความเป็นไปได้” สำหรับนโยบายหรือหมวดหมู่ที่เฉพาะ นายจ้าง/บริษัทควรพิจารณาจากประสบการณ์จริงหรือเหตุการณ์คล้ายคลึงกันที่เคยเกิดขึ้นหรือได้รับการรายงานว่าเกิดขึ้นจริง ในภาคอุตสาหกรรมของตน เนื่องจากการให้คะแนนเป็นไปได้โดยไม่ได้มีกฎเกณฑ์ ซึ่งอาจมีทั้งคะแนนที่ให้จากการวิเคราะห์ข้อมูลและคะแนนที่ให้ตามความคิดเห็นส่วนตัว จึงขอแนะนำให้มีทีมทำการวิเคราะห์และจัดทำรายการสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง และแนะนำอย่างยิ่งให้จัดทำคำอธิบายเป็นเอกสารพร้อมทั้งระบุเหตุผลในการให้คะแนน ซึ่งจะเป็ประโยชน์สำหรับการอ้างอิงในอนาคต หากมีและเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อ SMS หลังจากกรอกทุกคอลัมน์แล้ว ให้รวมคะแนนและจัดอันดับความเสี่ยงทางสังคมของแต่ละนโยบาย

- การพิจารณาความเสี่ยงทางสังคมโดยรวมและกำหนดการดำเนินการ

เมื่อมาตรฐานในสถานที่ทำงานได้รับการจัดอันดับทั้งหมดแล้ว ควรแจ้งอันดับการประเมินความเสี่ยงทางสังคมโดยรวมแก่บริษัท/ซัพพลายเออร์ที่ได้รับการวิเคราะห์โดยใช้รหัสตามสัญญาความปลอดภัยเป็นสีแดง สีเหลือง สีเขียว

การให้คะแนนขั้นสุดท้ายสำหรับการจัดอันดับความเสี่ยงทางสังคมสำหรับแต่ละบริษัทก็เพื่อสะท้อนอันดับ/คะแนนสะสมจากการประเมินตามมาตรฐานสถานที่ทำงานในแต่ละข้อ *ภาคผนวก ค-4* แสดงวิธีตัวอย่างที่นับจำนวนหรือประเภท/นโยบายที่ได้รับการจัดอันดับสีแดงหรือคะแนนสีแดง และภาพรวมอันดับความเสี่ยงทางสังคมที่ได้ ผู้สรรหาที่ไม่ได้สีแดงในหมวดใดเลยจะได้รับอันดับความเสี่ยงทางสังคมโดยรวมเป็นสีเขียว ผู้ที่ได้สีแดง 1-4 หมวดได้อันดับโดยรวมเป็นสีเหลืองหรือมีความเสี่ยงปานกลาง ผู้สรรหา/บริษัทที่ได้สีแดง 5-8 หมวดได้อันดับโดยรวมเป็นสีแดง ผู้รับการประเมินต้องดำเนินการตามที่กำหนดไว้สำหรับแต่ละระดับ โดยมีตั้งแต่การลงนามในคู่มือจรรยาบรรณไปจนถึงขอให้มีการดำเนินการแก้ไข/ป้องกัน และตรวจประเมินปีละ 1-2 ครั้ง ในกรณีละเมิดที่เป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้อย่างเด็ดขาด ผู้สรรหาอาจถูกปฏิเสธหรือถูกขึ้นบัญชีดำ *ภาคผนวก ค-5* เป็นตัวอย่างการประเมินความเสี่ยงสำหรับผู้สรรหาซึ่งประกอบด้วยสถานการณ์สมมติต่าง ๆ

- กำหนดระเบียบปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้าง

นายจ้าง/บริษัทอาจเลือกที่จะนำระเบียบปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างของบริษัทมาใช้ในการเลือกคนกลางสรรหาแรงงาน หรือที่บางองค์กรเรียกว่าเป็นการใช้ระบบบัญชีผู้ค้าขึ้นทะเบียน (the Approved Vendor List: AVL) *ภาคผนวก ค-6* เป็นรายการข้อกำหนดสำหรับผู้สรรหาซึ่งสามารถใช้สำหรับการตรวจสอบ

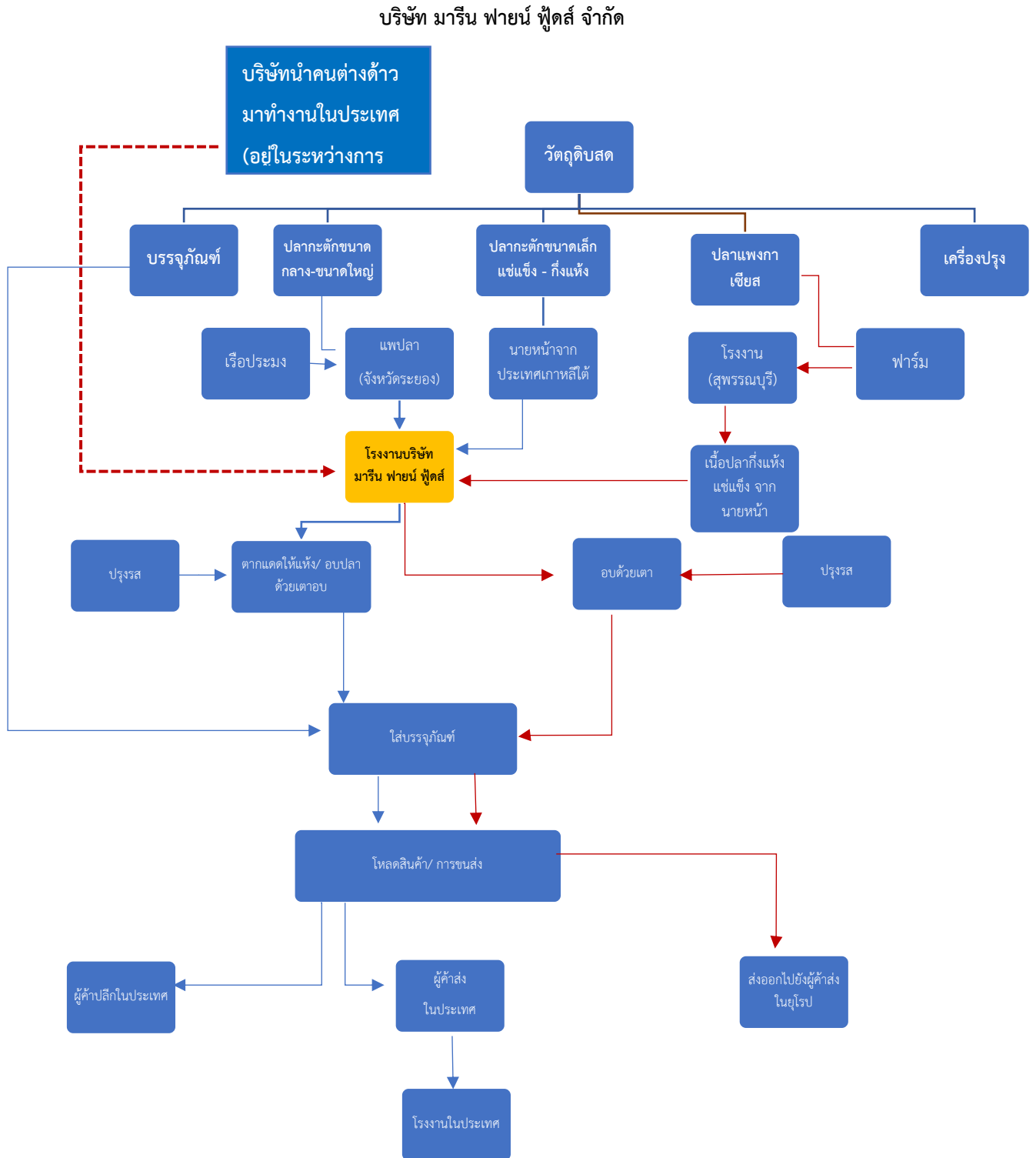
คุณสมบัติเบื้องต้น ก่อนทำสัญญา หลังการส่งมอบงาน หรือตามระยะเวลาขึ้นอยู่กับระบบ การทำแผนที่ห่วงโซ่อุปทาน การประเมินความเสี่ยง และความพยายามอื่น ๆ ในการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน ถูกนำมารวมไว้ในเกณฑ์และมีการถ่วงน้ำหนักให้สอดคล้องกัน ในขณะเดียวกัน สถานะทางกฎหมาย ข้อมูลประวัติ ความเข้าใจในนโยบายหลักและวิถีปฏิบัติของโครงการ FAIR Fish ความรู้เกี่ยวกับหลักการ ไม่มีค่าธรรมเนียมการสรรหา และชื่อเสียงที่ดีในอุตสาหกรรมจะได้รับการพิจารณาในการประเมินผู้สรรหา สิ่งสำคัญอีกประการคือ ผู้สรรหาหรือบริษัทคู่ค้าและผู้รับเหมาช่วงจะต้องไม่เชื่อมโยงกับขบวนการใด ๆ เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานในประเทศไทยหรือที่อื่น ๆ

เกณฑ์ที่เสนอไว้ให้นายจ้าง/บริษัทสามารถดัดแปลงและปรับเปลี่ยนได้ตามลำดับความสำคัญ ขอแนะนำเป็นอย่างยิ่งว่า นอกเหนือจากระเบียบปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมาตรฐานแล้ว นายจ้างควรประเมินความเต็มใจของผู้สรรหาที่จะให้ความร่วมมือในกระบวนการตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน และประเมินความเข้าใจของผู้สรรหาเกี่ยวกับบทบาทอันสำคัญยิ่งของการตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านในการสร้างและรักษาห่วงโซ่อุปทานให้โปร่งใส และที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นคือ หากนายจ้างได้รับข้อมูลที่เป็นการให้การรับรองจากทั้งสองฝั่งพรมแดนจะเป็นการแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสและความรับผิดชอบของผู้สรรหา และข้อมูลดังกล่าวจะเป็นหลักฐานที่สำคัญที่พิสูจน์ความสามารถของผู้สรรหาในการรักษาหลักการและแนวคิดของการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี

ภาคผนวก ข: แผนผังห่วงโซ่อุปทานการสรรหาแรงงานและแบบสอบถามการสรรหาแรงงาน

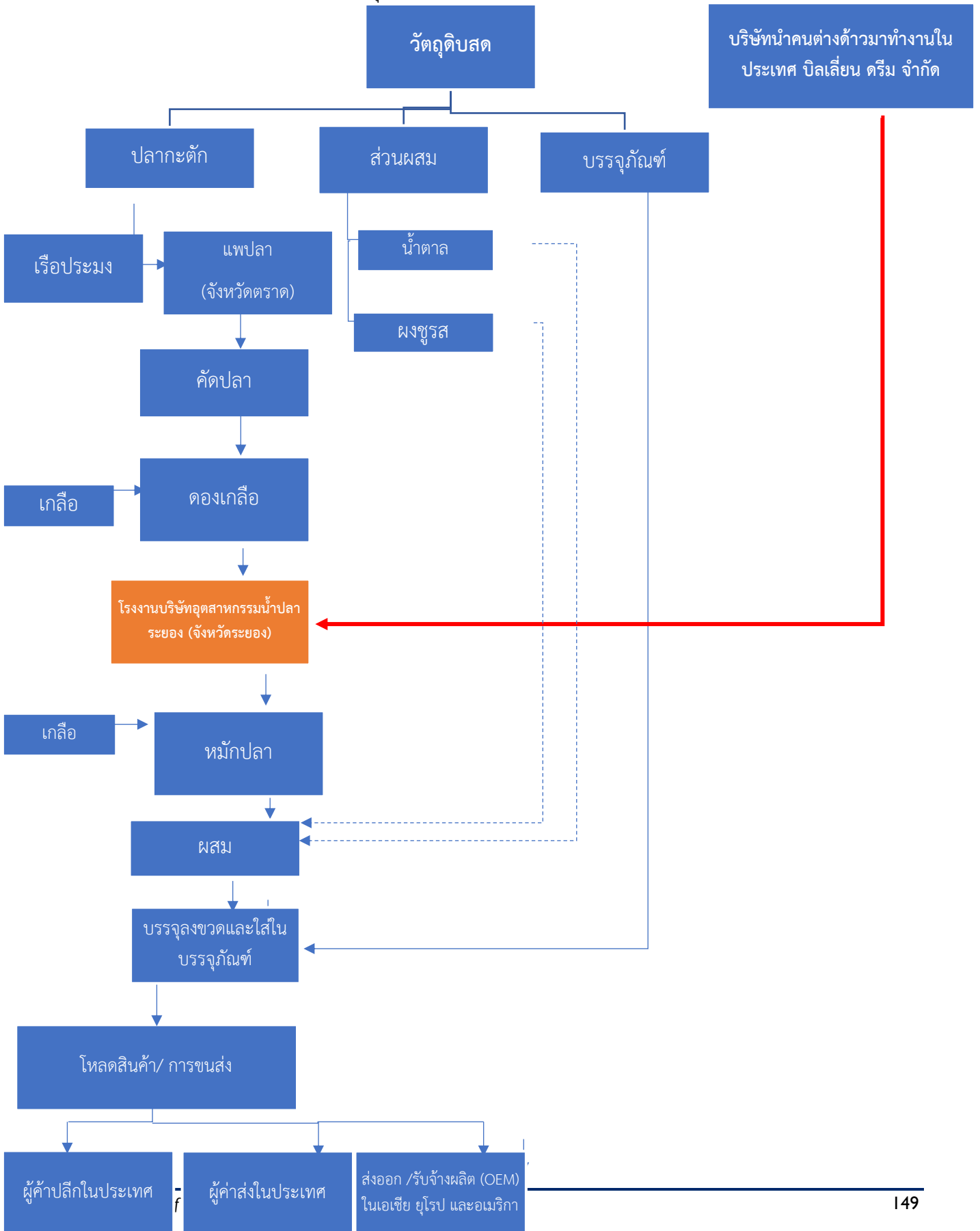
ข-1: แผนผังห่วงโซ่อุปทานแรงงาน – จุดเชื่อมต่อที่สำคัญและแรงงานที่เปราะบาง

ข-1.1: แผนผังห่วงโซ่อุปทานของผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเล - บริษัท มารีน ฟายน์ ฟู้ดส์ จำกัด

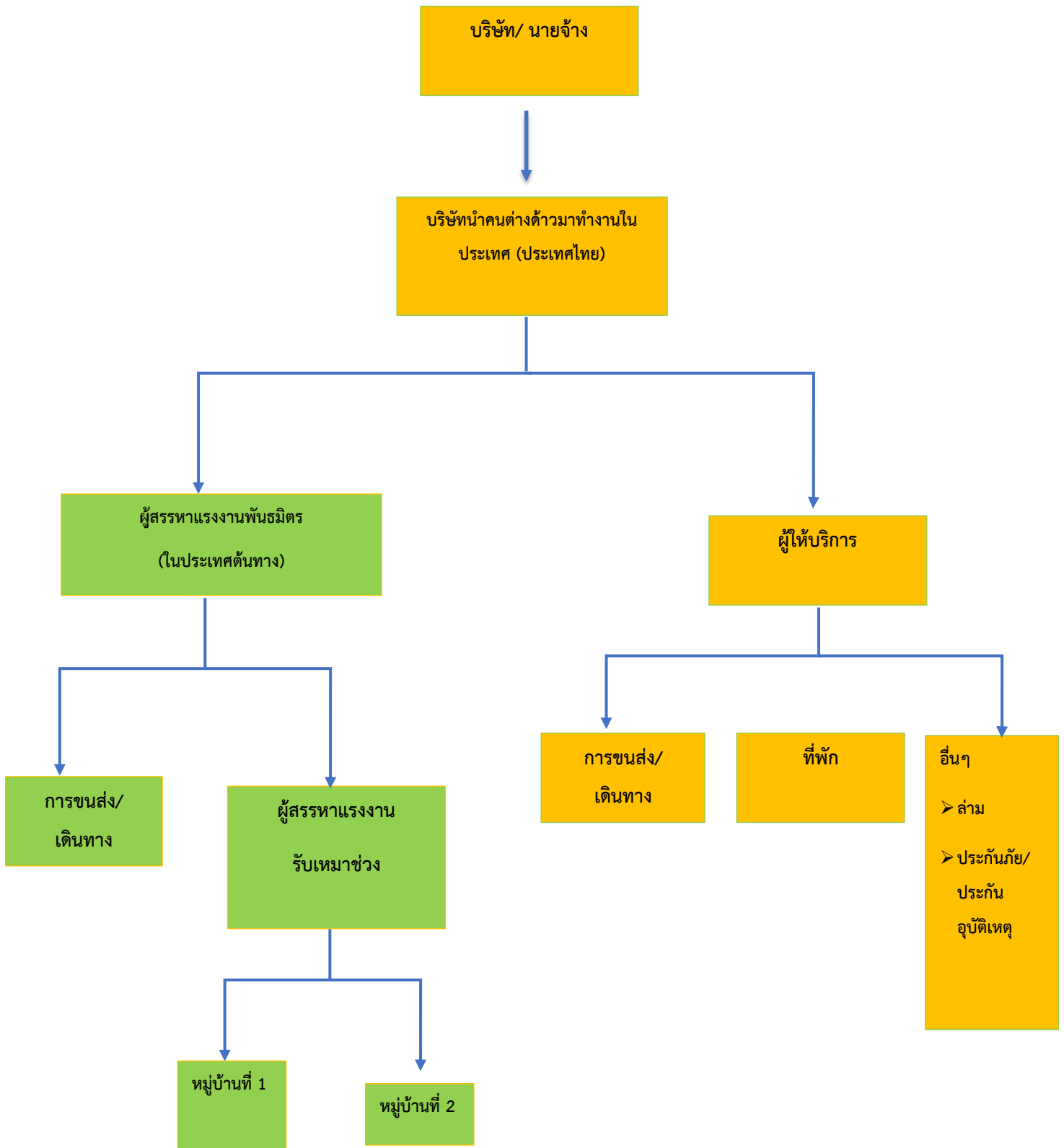


ข-1.2: แผนที่ห่วงโซ่อุปทานของผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเล - บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด (RFI)



ข-2: แผนที่ห่วงโซ่อุปทานการสรรหาแรงงาน



ข-3: แบบสอบถามและรายการตรวจสอบตัวกลางสรรหาแรงงาน

ผู้ให้ข้อมูล:	วันที่:
---------------	---------

หมวดที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท

1.1.1 ชื่อบริษัทนำเข้าแรงงาน / นายหน้าสรรหาแรงงาน:	1.1.2. เลขทะเบียน / ใบอนุญาตเลขที่.:
1.1.3. ที่อยู่:	1.1.4. สถานที่ตั้งเดิม (กรณีย้ายสำนักงาน):
1.1.5. ปีที่ก่อตั้ง:	T1.1.9. พนักงานทั้งหมดคน ผู้หญิง.....คน ผู้ชาย.....คน
1.1.6. บริษัทในเครือ/สาขาของบริษัท:	มีผังโครงสร้างของบริษัทหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี
1.1.7. ผู้ติดต่อหลัก/ตำแหน่ง:	1.1.8. E-mail: โทรศัพท์:
1.2.1. ภาพรวมห่วงโซ่อุปทานของผู้สรรหาแรงงาน: (จำนวนของลูกค้า, ผู้สรรหาแรงงานที่เป็นพันธมิตรทางธุรกิจ, ผู้ให้บริการ)	
<input type="checkbox"/> นางจ้างไทย (ภาคอาหารทะเล)ราย <input type="checkbox"/> นางจ้างไทย (ภาคอาหารอื่น ๆ)ราย <input type="checkbox"/> นางจ้างไทย (ภาคอื่น ๆ ที่ไม่ใช่อาหาร)ราย <input type="checkbox"/> ผู้สรรหาแรงงานในประเทศไทยราย <input type="checkbox"/> ผู้สรรหาแรงงานในประเทศต้นทางราย	

<input type="checkbox"/> ผู้ให้บริการด้านขนส่งราย <input type="checkbox"/> ผู้ให้บริการด้านที่พักราย <input type="checkbox"/> ล่าม/คนแปลภาษา.....ราย <input type="checkbox"/> ผู้ให้บริการด้านกฎหมายราย <input type="checkbox"/> ผู้ให้บริการด้านการรักษาความปลอดภัยราย <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ	
1.2.2. ภาคอุตสาหกรรมที่บริษัทให้บริการ นำเข้าแรงงาน (คิดเป็น %)	<input type="checkbox"/> อาหารทะเล..... <input type="checkbox"/> อาหารอื่นๆ <input type="checkbox"/> เกษตร...-..... <input type="checkbox"/> ประมง.....-..... <input type="checkbox"/> ก่อสร้าง..... <input type="checkbox"/> อื่น ๆ
1.2.3. ประเภทของงานที่บริษัทให้บริการ นำเข้าแรงงาน (คิดเป็น %)	<input type="checkbox"/> คนงานในโรงงาน <input type="checkbox"/> คนงานในเรือประมง <input type="checkbox"/> คนงานก่อสร้าง..... <input type="checkbox"/> คนงานเกษตร..... <input type="checkbox"/> แม่บ้าน <input type="checkbox"/> อื่นๆ
1.2.4. จำนวนแรงงานข้ามชาติที่นำเข้ามาทั้งหมด ต่อปี (ข้อมูลย้อนหลังโดยเฉลี่ย 2 ปี) – สัดส่วน หญิงชาย (คิดเป็น %)	<input type="checkbox"/> แรงงานเมียนมา ทั้งหมด.....คน; ผู้หญิง%; ผู้ชาย.....% <input type="checkbox"/> แรงงานกัมพูชา ทั้งหมด.....คน; ผู้หญิง%; ผู้ชาย.....% <input type="checkbox"/> แรงงานลาว ทั้งหมด.....คน; ผู้หญิง%; ผู้ชาย.....% <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุทั้งหมดคน; ผู้หญิง%; ผู้ชาย.....%
1.2.5. ประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติ (คิดเป็น % จากแรงงานที่นำเข้ามาทั้งหมด) - ข้อมูลย้อนหลังโดยเฉลี่ย 2 ปี	<input type="checkbox"/> ประเทศเมียนมา%; <input type="checkbox"/> ประเทศกัมพูชา:% <input type="checkbox"/> ประเทศลาว.....%; <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ..... ;% จากจำนวนแรงงานทั้งหมด
1.2.6. จำนวนผู้สรรหาแรงงานที่เป็นพันธมิตร ทางธุรกิจ (Partner Recruiters) ในประเทศ เจ้าบ้าน (ประเทศไทย) และประเทศต้นทาง และใบอนุญาต	<input type="checkbox"/> ประเทศไทย.....คน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดยหน่วยงานใด..... ใบอนุญาตเลขที่.....

	<p><input type="checkbox"/> ประเทศเมียนมา.....คน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดยหน่วยงานใด.. ใบอนุญาตเลขที่.....</p>
	<p><input type="checkbox"/> ประเทศกัมพูชา.....คน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดยหน่วยงานใด .. ใบอนุญาตเลขที่.....</p>
	<p><input type="checkbox"/> ประเทศลาว.....คน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดยหน่วยงานใด..กระทรวงแรงงานลาว ใบอนุญาตเลขที่.....</p>
	<p><input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....;คน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดยหน่วยงานใด..... ใบอนุญาตเลขที่.....</p>
<p>1.2.7. จำนวนผู้รับเหมาช่วงและผู้ให้บริการในประเทศไทยและใบอนุญาต</p>	<p><input type="checkbox"/> ผู้ให้บริการด้านขนส่งคน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดย.....ใบอนุญาตเลขที่.....</p>
	<p><input type="checkbox"/> ผู้ให้บริการด้านที่พักคน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดย.....ใบอนุญาตเลขที่.....</p>
	<p><input type="checkbox"/> ล่าม/คนแปลภาษาคน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดย.....ใบอนุญาตเลขที่.....</p>
	<p><input type="checkbox"/> ผู้ให้บริการด้านกฎหมายคน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดย.....ใบอนุญาตเลขที่.....</p>
	<p><input type="checkbox"/> ผู้ให้บริการด้านการรักษาความปลอดภัยคน;บริษัท;</p>

	<p>มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดย.....ใบอนุญาตเลขที่.....</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....;.....คน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดย.....ใบอนุญาตเลขที่.....</p>
<p>1.2.8. จำนวนผู้รับเหมาช่วงและผู้ให้บริการในประเทศต้นทางและใบอนุญาต</p>	<p><input type="checkbox"/> นายหน้าสรรหาแรงงานตามหมู่บ้าน/ชุมชน (Village Recruiters) คน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดย.....ใบอนุญาตเลขที่.....</p> <p><input type="checkbox"/> ผู้ให้บริการด้านขนส่งคน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดย.....ใบอนุญาตเลขที่.....</p> <p><input type="checkbox"/> ผู้ให้บริการด้านที่พักคน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดย.....ใบอนุญาตเลขที่.....</p> <p><input type="checkbox"/> ล่าม/คนแปลภาษาคน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดย.....ใบอนุญาตเลขที่.....</p> <p><input type="checkbox"/> ผู้ให้บริการด้านกฎหมายคน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดย.....ใบอนุญาตเลขที่.....</p> <p><input type="checkbox"/> ผู้ให้บริการด้านการรักษาความปลอดภัยคน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดย.....ใบอนุญาตเลขที่.....</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....;.....คน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดย.....ใบอนุญาตเลขที่.....</p>
<p>1.2.9. เส้นทางกร้ายถิ่น/เดินทาง – ระบุชื่อชุมชนหรือเมืองในประเทศต้นทางและประเทศเจ้าบ้าน(ประเทศไทย)</p>	<p>ประเทศเมียนมา: <input type="checkbox"/> หมู่บ้าน.....</p> <p><input type="checkbox"/> ศูนย์ดำเนินการก่อนเดินทาง...</p> <p><input type="checkbox"/> จุดผ่านแดน...</p>

	<p><input type="checkbox"/> ศูนย์แรกรับหลังเดินทางมาถึง.....</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ</p> <hr/> <p>ประเทศกัมพูชา: <input type="checkbox"/> หมู่บ้าน.....</p> <p><input type="checkbox"/> ศูนย์ดำเนินการก่อนเดินทาง.....</p> <p><input type="checkbox"/> จุดผ่านแดน.....ปอยเปต</p> <p><input type="checkbox"/> ศูนย์แรกรับหลังเดินทางมาถึง สระแก้ว...</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ</p> <hr/> <p>ประเทศลาว: <input type="checkbox"/> หมู่บ้าน.....</p> <p><input type="checkbox"/> ศูนย์ดำเนินการก่อนเดินทาง.....เวียงจันทน์</p> <p><input type="checkbox"/> จุดผ่านแดน.....สะวันนะเขต</p> <p><input type="checkbox"/> ศูนย์แรกรับหลังเดินทางมาถึง มุกดาหาร</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ</p>
<p>1.2.10 เดินทางโดยวิธีใด จุดแวะพักระหว่างเดินทาง และที่พักระหว่างเดินทาง</p>	<p>ประเทศเมียนมา: <input type="checkbox"/> ทางบก <input type="checkbox"/> ทางอากาศ <input type="checkbox"/> ทางเรือ;</p> <p>มีจุดแวะพักระหว่างเดินทางหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p>แวะพักระหว่างเดินทางที่ใด.....</p> <hr/> <p>ประเทศกัมพูชา: <input type="checkbox"/> ทางบก <input type="checkbox"/> ทางอากาศ <input type="checkbox"/> ทางเรือ;</p> <p>มีจุดแวะพักระหว่างเดินทางหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p>แวะพักระหว่างเดินทางที่ใด.....</p> <hr/> <p>ประเทศลาว: <input type="checkbox"/> ทางบก <input type="checkbox"/> ทางอากาศ <input type="checkbox"/> ทางเรือ;</p> <p>มีจุดแวะพักระหว่างเดินทางหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p>แวะพักระหว่างเดินทางที่ใด.....</p> <hr/> <p>ใครคือผู้ที่เดินทางมาพร้อมกับแรงงานข้ามชาติ? <input type="checkbox"/> นายจ้างไทย</p> <p><input type="checkbox"/> ผู้สรรหาแรงงานประเทศไทย <input type="checkbox"/> ผู้สรรหาแรงงานประเทศต้นทาง</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ</p> <hr/> <p>ที่พักระหว่างเดินทาง: <input type="checkbox"/> โรงแรม <input type="checkbox"/> บ้าน <input type="checkbox"/> อื่น ๆ</p>
<p>1.2.11 ค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่าย</p>	<p>ใครเป็นผู้จ่ายค่าการสมัครงานและค่าธรรมเนียมการจัดหางาน?</p> <p><input type="checkbox"/> นายจ้างไทย <input type="checkbox"/> ผู้สรรหาแรงงานประเทศไทย</p> <p><input type="checkbox"/> ผู้สรรหาแรงงานประเทศต้นทาง <input type="checkbox"/> แรงงาน</p>

	<p>ใครเป็นผู้จ่ายค่าดำเนินการและค่าออกเอกสาร?</p> <p><input type="checkbox"/> นายจ้างไทย <input type="checkbox"/> ผู้สรรหาแรงงานประเทศไทย</p> <p><input type="checkbox"/> ผู้สรรหาแรงงานประเทศต้นทาง <input type="checkbox"/> แรงงาน</p> <hr/> <p>ใครเป็นผู้จ่ายค่าใช้จ่ายในการเดินทางและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ?</p> <p><input type="checkbox"/> นายจ้างไทย <input type="checkbox"/> ผู้สรรหาแรงงานประเทศไทย</p> <p><input type="checkbox"/> ผู้สรรหาแรงงานประเทศต้นทาง <input type="checkbox"/> แรงงาน</p> <hr/> <p>ใครเป็นผู้จ่ายค่าเดินทางข้ามพรมแดนและค่าใช้จ่ายหลังการมาถึงไทย?</p> <p><input type="checkbox"/> นายจ้างไทย <input type="checkbox"/> ผู้สรรหาแรงงานประเทศไทย</p> <p><input type="checkbox"/> ผู้สรรหาแรงงานประเทศต้นทาง <input type="checkbox"/> แรงงาน</p>
<p>1.3.1. มีการตรวจประเมินภายใน/การทบทวนฝ่ายบริหารหรือไม่</p>	<p>บริษัทมีการดำเนินกิจกรรมต่อไปนี้หรือไม่?</p> <p><input type="checkbox"/> การตรวจประเมินนโยบายและแนวทางปฏิบัติทางสังคมภายในบริษัท <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p>ดำเนินการโดยใคร/แผนกใด?</p> <p>ความถี่ในการดำเนินการ.....</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> การทบทวนฝ่ายบริหารในเรื่องนโยบายและการปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคล <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p>ดำเนินการโดยใคร/แผนกใด?พนักงานทุกคน</p> <p>ความถี่ในการดำเนินการ.....เดือนละ 2 ครั้ง</p>
<p>1.3.2. มีใบรับรองมาตรฐานจากลูกค้า คู่ค้า หรือหน่วยรับรองมาตรฐานจากองค์กรภายนอกหรือไม่</p>	<p>บริษัทมีใบรับรองดังต่อไปนี้หรือไม่</p> <p>การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทย? <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p>ออกใบรับรองโดยหน่วยงานใด?</p> <p>เลขที่ใบรับรอง</p> <hr/> <p>แนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p>ออกใบรับรองโดยหน่วยงานใด?</p> <p>เลขที่ใบรับรอง</p> <hr/> <p>ระบบการจัดการทางสังคม <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p>

	<p>ออกใบรับรองโดยหน่วยงานใด?</p> <p>เลขที่ใบรับรอง</p>
<p>1.3.3. การสอบทานธุรกิจ (Due Diligence) (*การตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน)</p>	<p>บริษัทนำเข้าแรงงานมีการดำเนินการดังต่อไปนี้หรือไม่</p> <p><input type="checkbox"/> แผนที่ห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Mapping)</p> <p><input type="checkbox"/> การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) ของบริษัทและพันธมิตรทางธุรกิจทั้งหมด</p> <p><input type="checkbox"/> ลงนามในจรรยาบรรณธุรกิจ (COC) ของผู้ว่าจ้าง</p> <p><input type="checkbox"/> ให้พันธมิตรทางธุรกิจลงนามในจรรยาบรรณธุรกิจ (COC)</p> <p><input type="checkbox"/> ลงนามในสัญญาทางกฎหมายกับผู้ว่าจ้าง</p> <p><input type="checkbox"/> ลงนามในสัญญาทางกฎหมายกับพันธมิตรทางธุรกิจ</p>
<p>1.3.4. นโยบายทางสังคม กฎระเบียบของบริษัท</p>	<p>บริษัทนำเข้าแรงงานมีนโยบาย เอกสารขั้นตอนและเกณฑ์วิธีที่มีอยู่ครอบคลุมกับหลักการหรือแนวปฏิบัติต่อไปนี้หรือไม่</p> <p><input type="checkbox"/> สิทธิหลัก 4 ประการ ภายใต้อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ</p> <p>มี <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> แนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดการงานที่เป็นธรรม <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> หลักการทำงานที่มีคุณค่า <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> นโยบายหลักจริยธรรมทางธุรกิจ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> กฎระเบียบของบริษัทที่เป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทย <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p>

<p>1.3.5. โปรแกรมฝึกอบรม</p>	<p>บริษัทนำเข้าแรงงานของท่านมีการจัดการฝึกอบรม หรือให้การฝึกอบรมกับพนักงาน/แรงงานข้ามชาติ หรือส่งเสริมให้ออกไปฝึกอบรมกับองค์กรภายนอกให้กับบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้หรือไม่</p> <p><input type="checkbox"/> ผู้บริหารระดับกลาง/ระดับสูงสุดของบริษัท</p> <p>นำเข้าแรงงาน <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลของบริษัท</p> <p>นำเข้าแรงงาน <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> ทีมระบบการจัดการทางสังคม / ทีมตรวจประเมินภายใน <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> ทีมพันธมิตรธุรกิจที่สำคัญหรือเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> การฝึกอบรมแรงงานข้ามชาติก่อนออกเดินทาง <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> การฝึกอบรมแรงงานข้ามชาติ</p> <p>เมื่อเดินทางมาถึงโดยหน่วยงานราชการไทย <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p>
<p>1.3.6. ระเบียบการลงโทษทางวินัย</p>	<p>ถูกกำหนดไว้ใน <input type="checkbox"/> กฎระเบียบของบริษัท ; <input type="checkbox"/> สัญญาจ้างงาน;</p> <p>มีการอธิบายไว้ในภาษาที่แรงงานเข้าใจ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p>
<p>1.3.7. กลไกการรับเรื่องร้องทุกข์ / ร้องเรียน</p>	<p>บริษัทนำเข้าแรงงานจัดทำหรือดำเนินการสิ่งต่อไปนี้หรือไม่</p> <p><input type="checkbox"/> การร้องทุกข์ที่เป็นความลับและเกณฑ์วิธีการร้องเรียน <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> บุคคลที่รับผิดชอบได้รับการฝึกอบรมเรื่อง</p> <p>ความละเอียดอ่อนในเรื่องเพศสภาพ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> จัดทำรายชื่อผู้ติดต่อในกรณีฉุกเฉินให้กับ</p> <p>แรงงานข้ามชาติ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> ร้องขอให้พันธมิตรธุรกิจจัดทำกลไกการร้องทุกข์ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p>
<p>1.3.8. นโยบายและกลยุทธ์การแก้ไขพื่นฟู</p>	<p>บริษัทนำเข้าแรงงานจัดทำหรือดำเนินการสิ่งต่อไปนี้หรือไม่</p> <p><input type="checkbox"/> นโยบายและขั้นตอนปฏิบัติสำหรับการแก้ไขพื่นฟู <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> การดำเนินการแก้ไขและมาตรการป้องกัน <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> มีรายการผู้ติดต่อและหน่วยงานในกรณีฉุกเฉิน <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> ร้องขอให้พันธมิตรธุรกิจมีเกณฑ์วิธีในการแก้ไขพื่นฟู <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p>
<p>1.3.9. กฎหมายและมาตรฐานอ้างอิง</p>	<p>บริษัทนำเข้าแรงงานมีความเข้าใจกฎหมาย มาตรฐาน ดังต่อไปนี้หรือไม่</p> <p><input type="checkbox"/> หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดการงานที่เป็นธรรม <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> ระบบการจัดการสังคม BSCI <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p>

	<input type="checkbox"/> ข้อกำหนดกฎหมายแรงงานไทย <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ข้อมูลของพนักงานในบริษัทของท่าน

1.4.1. จำนวนของผู้บริหารและพนักงานในบริษัท

สัญชาติ	อายุ 18 – 24 ปี		อายุ 25 ปีขึ้นไป		รวมทั้งหมด
	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	
ไทย					
เมียนมา					
กัมพูชา					
ลาว					
สัญชาติอื่น ๆ โปรดระบุ					
คนพิการ					
รวมผู้บริหารและพนักงาน ทั้งหมด					

ข้อมูลของแรงงานข้ามชาติที่บริษัทของท่านนำเข้ามา (ข้อมูลย้อนหลัง 12 เดือน)

1.5.1. จำนวนแรงงานข้ามชาติแบ่งตามสัญชาติและอายุ

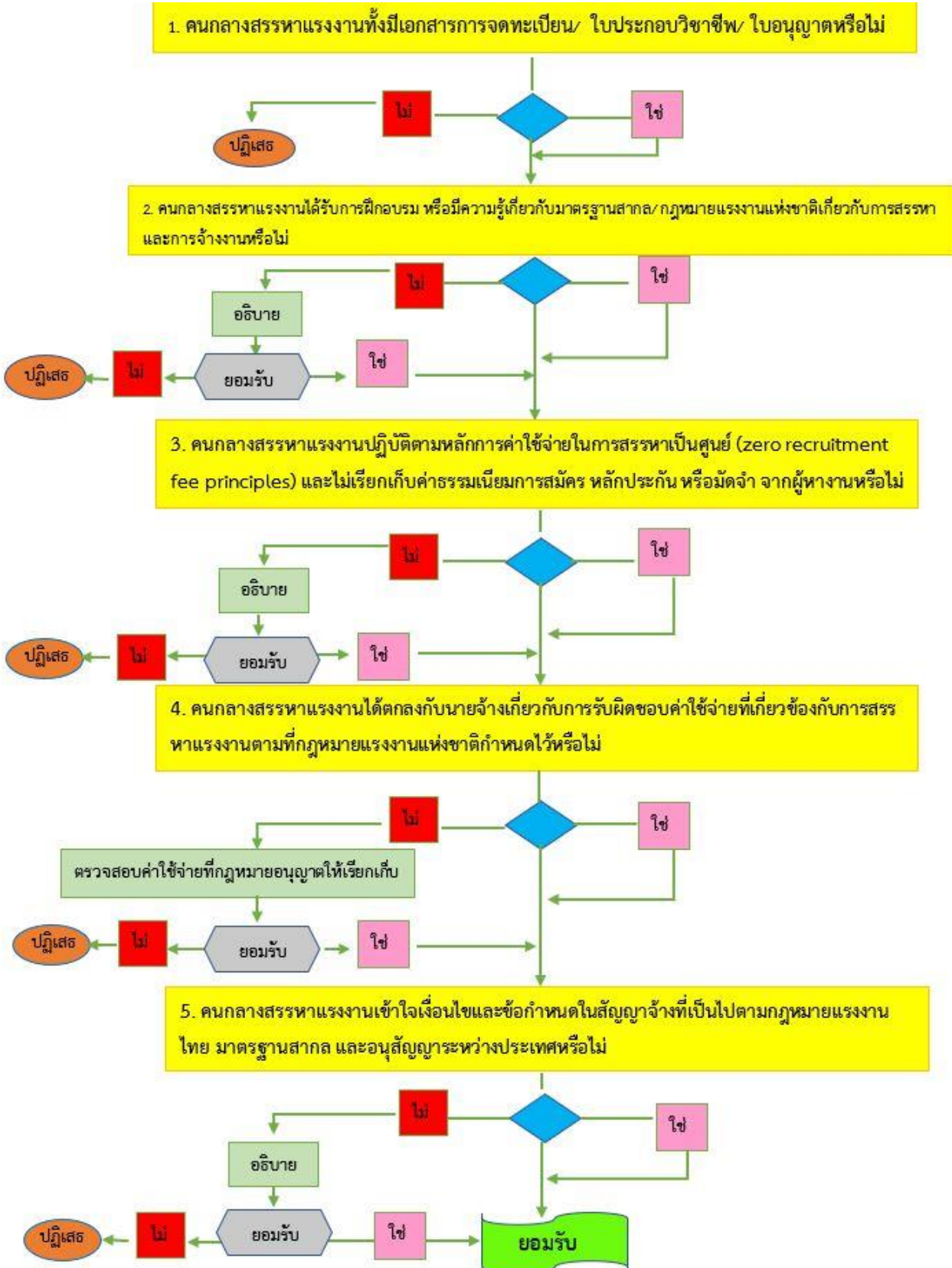
สัญชาติ	อายุ 18 – 24 ปี		อายุ 25 ปีขึ้นไป		รวมทั้งหมด
	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	
เมียนมา					
กัมพูชา					
ลาว					
สัญชาติอื่น ๆ โปรดระบุ					

1.5.2. กระบวนการสรรหาแรงงาน	MOU	พินิจสัญญาชาติ (NV)	ระบบอื่น ๆ (โปรตระกูล)	รวมทั้งหมด	หมายเหตุ
เมียนมา					
กัมพูชา					
ลาว					
สัญชาติอื่น ๆ โปรตระกูล					

1.5.3. เอกสารแสดงตน	เอกสารการเดินทางและเอกสารประจำตัวที่ออกโดยประเทศต้นทาง			ใบอนุญาตทำงานที่ออกโดยเจ้าหน้าที่ของไทย			
กระบวนการสรรหาแรงงาน	หนังสือเดินทางถาวร	หนังสือเดินทางชั่วคราว	หนังสือรับรองสัญชาติ (C.I.)	บัตรอนุญาตทำงาน	ใบอนุญาตทำงานเล่มสีฟ้า	อื่นๆ	รวมทั้งหมด
MOU							
พินิจสัญญาชาติ							
รับโดยตรง /Walk-in							
อื่น ๆ โปรตระกูล							

ภาคผนวก ค: เครื่องมือสำหรับการประเมินความเสี่ยงทางสังคม - การประเมินและการจัดลำดับผู้สรรหา
แรงงาน

ค-1: ต้นไม้ตัดสินใจสำหรับการประเมินความเสี่ยงทั่วไป (Decision Tree)



ค-2: เครื่องมือสองประเภทสำหรับการประเมินความเสี่ยงเฉพาะ

ความเสี่ยงทางสังคมที่อาจเกิดขึ้น (เมทริกซ์) = ความรุนแรง x ความน่าจะเป็น = คะแนน / หมวดยุติ

ความเสี่ยงทางสังคมที่อาจเกิดขึ้น (ตาราง) = ความรุนแรง x ความน่าจะเป็น x มาตรการป้องกัน =
คะแนน / หมวดยุติ

สำหรับตัวเลือกที่ 1 นิยามเกณฑ์และการจัดกลุ่มของแนวโน้มและความรุนแรงลงในเมทริกซ์สำหรับระดับความเสี่ยงต่อประเภทของมาตรฐานในสถานที่ทำงาน จากนั้นจัดเรียงผลคะแนนทั้งหมดและคำนวณผลคะแนนความเสี่ยงในภาพรวมของซัพพลายเออร์/ ผู้สรรหาแรงงาน

สำหรับตัวเลือกที่ 2 คะแนนในตารางจะบ่งชี้ถึงระดับความเสี่ยงทางด้านสังคม/ มาตรฐานของสถานที่ทำงาน จากนั้นคำนวณคะแนนในแต่ละมาตรฐาน นับจำนวนประเภทที่ถูกจัดอันดับให้เป็นสีแดงเพื่อดูความเสี่ยงของซัพพลายเออร์/ ผู้สรรหาแรงงานนั้นๆ

ตัวเลือก 1. ตัวอย่างเมทริกซ์

แนวโน้ม ความรุนแรง	เกิดแน่	มีแนวโน้มสูงกว่าจะเกิด	เป็นไปได้ที่จะเกิด	ไม่น่าจะเกิด
ฉุกเฉิน	สีแดง		สีเหลือง	สีเขียว
หนัก	สีแดง		สีเหลือง	สีเขียว
ปานกลาง	สีเหลือง	สีเหลือง		สีเขียว
เล็กน้อย	สีเขียว	สีเขียว	สีเขียว	

คำอธิบาย:

หมวดยุติมาตรฐานที่ทำงาน: แดง = สูง; ส้ม = ปานกลาง; เขียว = ต่ำ

ตัวเลือก 2. ตัวอย่างตาราง

มาตรฐานสถานที่ทำงาน	ความรุนแรง (S)	แนวโน้ม (L)	มาตรการป้องกัน (P)	คะแนนรวม (S x L x P)	ระดับความเสี่ยงด้านแรงงาน
แรงงานบังคับ	4	3	2	24	สูง
อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	3	2	2	12	ต่ำ

คำอธิบาย:

ความรุนแรง - อุกฉกรรจ์ = 4; หนัก = 3; ปานกลาง = 2; ต่ำ = 1

แนวโน้ม - เกิดแน่ = 4; มีแนวโน้มสูงว่าจะเกิด = 3; เป็นไปได้ที่จะเกิด = 2; ไม่น่าจะเกิด = 1

มาตรการป้องกัน - แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี = 1; รับได้ = 2; ควรปรับปรุง = 3

คะแนนความเสี่ยงทางสังคมโดยรวมของ บริษัท = คะแนน / คะแนนรวมจากทั้งหมดแปดหมวดหมู่

สูง (แดง) = มีสีแดง 5-8; ปานกลาง (สีเหลือง) = มีสีแดง 1-4 ; ต่ำ (เขียว) = มีสีแดง 0

คำอธิบาย:

ความรุนแรง – อุทกกรรม = 4; หนัก = 3; ปานกลาง = 2; ต่ำ = 1

แนวโน้ม – เกิดแน่ = 4; มีแนวโน้มสูงว่าจะเกิด = 3; เป็นไปได้ที่จะเกิด = 2; ไม่น่าจะเกิด = 1

มาตรการป้องกัน – ระบบแรงงานที่ดี = 1; รับได้ = 2; ควรปรับปรุง = 3

คำนวณคะแนนความเสี่ยงในแต่ละนโยบายโดยใช้สูตร: ความรุนแรง x แนวโน้ม x คุณภาพของมาตรการป้องกัน

ความเสี่ยงต่ำ: 1 – 11 (สีเขียว)

ความเสี่ยงปานกลาง: 12 – 23 (สีเหลือง)

ความเสี่ยงสูง: 24 ขึ้นไป (สีแดง)

ค่าระดับความเสี่ยงของบริษัท: นับจำนวนนโยบายที่ได้สีแดง

ความเสี่ยงต่ำ (สีเขียว; มีสีแดง = 0)

ส่งจรรยาบรรณธุรกิจให้ลงนาม (CoC) หรือลงพื้นที่เพื่อตรวจประเมินปีละครั้ง

ความเสี่ยงปานกลาง (สีเหลือง; มีสีแดง 1-4)

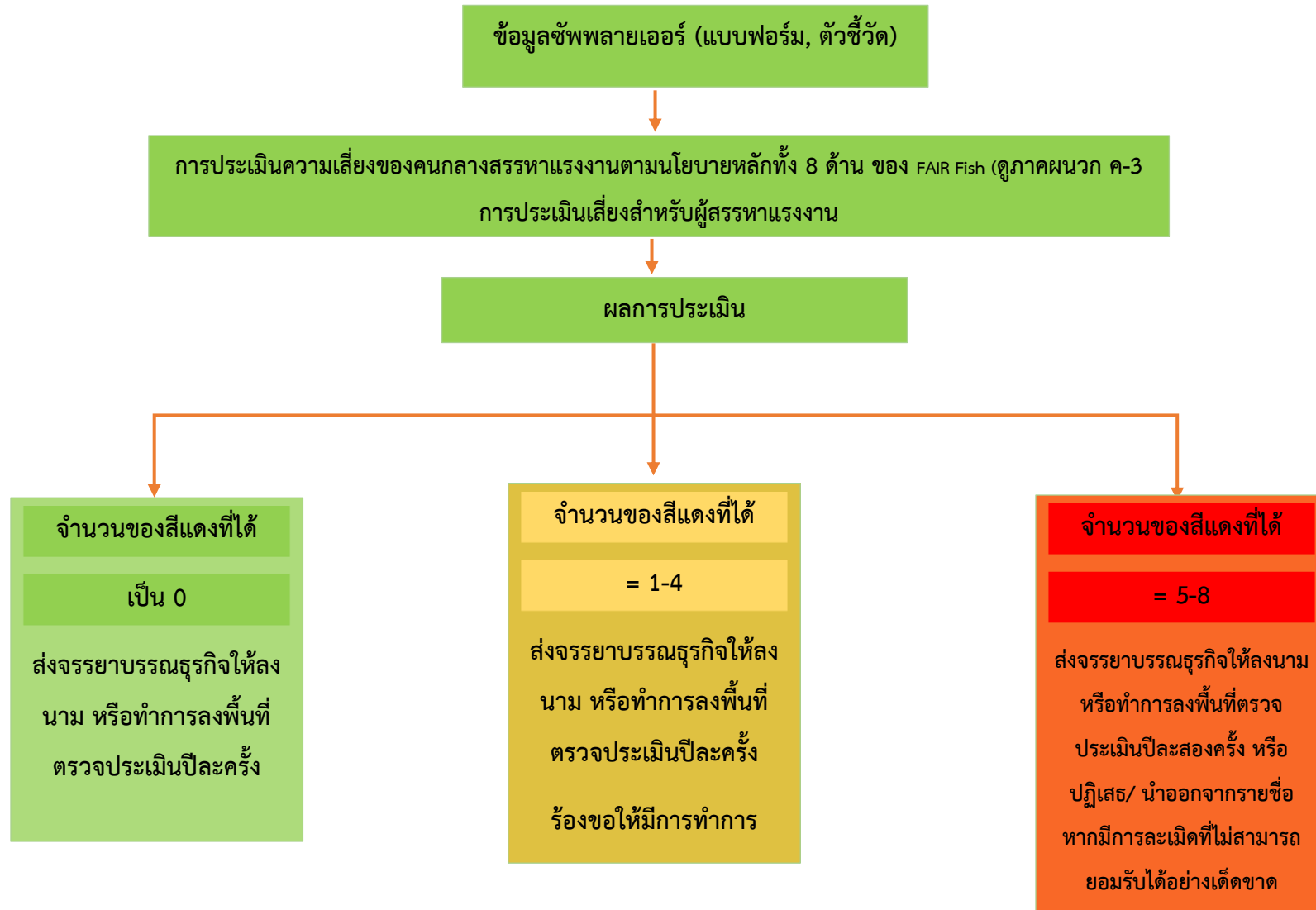
ส่งจรรยาบรรณธุรกิจให้ลงนาม หรือลงพื้นที่เพื่อตรวจประเมินปีละครั้ง; ขอให้ทำการเยียวยา แก้ไข และป้องกัน

ความเสี่ยงสูง (สีแดง; มีสีแดง 5-8)

ปฏิเสธการดำเนินธุรกิจ หรือส่งจรรยาบรรณธุรกิจให้ลงนามและลงพื้นที่เพื่อตรวจประเมินปีละสองครั้ง; ขอให้ทำการเยียวยา แก้ไข และป้องกัน

ความเห็น ข้อเสนอแนะ และการดำเนินการขั้นต่อไปกับผู้สรรหาแรงงานโดยนายจ้าง – สำหรับค่าความเสี่ยงที่เป็นสีแดง ให้ยุติการดำเนินธุรกิจ/ เพิกถอนรายชื่อ

ค-4: การกำหนดการจัดอันดับและการดำเนินการลำดับสุดท้าย



ค-5: ตัวอย่างการประเมินความเสี่ยงเฉพาะผู้สรรหาแรงงานข้ามชาติผ่านระบบ MOU

ตัวอย่าง: การประเมินความเสี่ยงสำหรับบริษัทนำเข้าแรงงาน

บริษัทนำเข้าแรงงาน: ABCD (มีแรงงานข้ามชาติ 12 คนจากประเทศกัมพูชาโดยผ่าน MOU)

นโยบายหลักของ FAIR Fish – เหตุการณ์หรือตัวชี้วัด	ความรุนแรง (S)	เหตุผล	แนวโน้มที่จะเกิด (L)	เหตุผล	มาตรการป้องกัน (P)	เหตุผล	คะแนนรวม (SxLxP)	ระดับความเสี่ยงด้านสังคม
การไม่ใช้แรงงานบังคับ	4	แรงงานสองคนขอให้บริษัท/นายหน้านำเข้าแรงงานสำรองเงินจ่ายเพื่อประกันการทำงาน และทำข้อตกลงการชำระหนี้	3	เหตุการณ์เกิดขึ้นเมื่อปีที่แล้ว	2	ไม่มีระบบด้านสังคม แต่ได้รับการฝึกอบรมนโยบายของ FAIR Fish และลงนาม CoC	24	สีแดง
การไม่ใช้แรงงานเด็ก	4	พบแรงงานอายุ 17 ปีหนึ่งคน ซึ่งไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามกฎหมายสำหรับ	3	พบระหว่างการสัมภาษณ์ โดยผู้ตรวจประเมินจากภายนอก เมื่อหกเดือนที่แล้ว	2	ไม่มีระบบด้านสังคม แต่ได้รับการฝึกอบรมนโยบายของ FAIR Fish และลงนาม CoC	24	สีแดง

นโยบายหลักของ FAIR Fish – เหตุการณ์หรือตัวชี้วัด	ความรุนแรง (S)	เหตุผล	แนวโน้มที่จะเกิด (L)	เหตุผล	มาตรการป้องกัน (P)	เหตุผล	คะแนนรวม (SxLxP)	ระดับความเสี่ยงด้านสังคม
		การแปรรูปอาหารทะเล						
การไม่เลือกปฏิบัติ	3	หากพบว่าพิจารณาว่ารุนแรง	1	บริษัท/นายหน้าฯ เข้าแรงงานมีพนักงานเป็นผู้หญิงและมีประวัติการสรรหาแรงงานที่เป็นชายและหญิงสัดส่วนเท่ากัน	2	ไม่มีระบบด้านสังคม แต่ได้รับการฝึกอบรมนโยบายของ FAIR Fish และลงนาม CoC	6	สีเขียว
การสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ	3	ได้รับใบอนุญาต แต่หากพบว่ามี การละเมิดที่รุนแรง	2	ควบคุมโดยกรมประมง และกรมการจัดหางาน	2	ไม่มีระบบด้านสังคม แต่ได้รับการฝึกอบรมนโยบายของ FAIR Fish; ข้อกำหนดของกฎหมายประมงและกฎหมายแรงงาน; และลงนาม CoC	12	สีเหลือง

นโยบายหลักของ FAIR Fish – เหตุการณ์หรือตัวชี้วัด	ความรุนแรง (S)	เหตุผล	แนวโน้มที่จะเกิด (L)	เหตุผล	มาตรการป้องกัน (P)	เหตุผล	คะแนนรวม (SxLxP)	ระดับความเสี่ยงด้านสังคม
เสรีภาพในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรองร่วม	1	จำนวนแรงงานทั้งหมดในบริษัทไม่เพียงพอสำหรับจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน	1	ไม่น่าเกิดขึ้น เพราะมีการตรวจสอบด้านแรงงานโดยกรมจัดหางาน	2	ไม่มีระบบด้านสังคม แต่ได้รับการฝึกอบรมนโยบายของ FAIR Fish; ข้อกำหนดของกฎหมายแรงงาน; และลงนาม CoC	2	สีเขียว
การต่อต้านการค้ามนุษย์	4	ได้รับใบอนุญาตแต่หากพบว่ามี การละเมิดหรือข้อ ชี้บ่งเหตุที่อาจ เกิดขึ้นพิจารณาว่า เป็นเหตุฉุกเฉิน	2	ข้อมูลเกี่ยวกับการเดินทางจากประเทศ กัมพูชาเข้ามาในประเทศไทยโดยทางบกที่ไม่ สมบูรณ์ แต่ไม่มีการ ร้องเรียนที่สำคัญจาก แรงงานข้ามชาติ	2	ไม่มีระบบด้านสังคม แต่ได้รับการฝึกอบรมนโยบายของ FAIR Fish; ข้อกำหนดของกฎหมายประมงและกฎหมายแรงงาน; และลงนาม CoC	16	สีเหลือง

นโยบายหลักของ FAIR Fish – เหตุการณ์หรือตัวชี้วัด	ความรุนแรง (S)	เหตุผล	แนวโน้มที่จะเกิด (L)	เหตุผล	มาตรการป้องกัน (P)	เหตุผล	คะแนนรวม (SxLxP)	ระดับความเสี่ยงด้านสังคม
การร้องทุกข์และการเยียวยา	2	แรงงานมีการสื่อสารแบบตัวต่อตัวกับนายหน้าในท้องถิ่นและมีการติดต่อกับนายจ้าง	1	บริษัท/นายหน้านำเข้าแรงงานจัดให้มีช่องทางในการในการสื่อสารในท้องถิ่นและให้ข้อมูลอัปเดตสำหรับผู้ประกอบการไทยด้วยวิดีโอ	2	ไม่มีระบบด้านสังคมแต่ได้รับการฝึกอบรมนโยบายของ FAIR Fish; ข้อกำหนดของกฎหมายแรงงานและฝึกอบรมตดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน; ลงนาม CoC	4	สีเขียว
สภาพการทำงานที่มีคุณค่า	2	สัญญาจ้างงานเป็นไปตามแบบของกรมจัดหางานที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานไทย แรงงานเก็บต้นฉบับสัญญา	1	บริษัท/นายหน้านำเข้าแรงงานชำนาญกฎหมายแห่งชาติ (ประกันสังคม, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรมประมง)	2	ยอมรับเนื่องจากมีการฝึกอบรมระหว่างบริษัทกับโครงการ FAIR Fish และลงนาม CoC	4	สีเขียว

คำอธิบาย:

ความรุนแรง – อุทกกรรม = 4; หนัก = 3; ปานกลาง = 2; ต่ำ = 1

แนวโน้ม – เกิดแน่ = 4; มีแนวโน้มสูงว่าจะเกิด = 3; เป็นไปได้ที่จะเกิด = 2; ไม่น่าจะเกิด = 1

มาตรการป้องกัน – ระบบแรงงานที่ดี = 1; รับได้ = 2; ควรปรับปรุง = 3

คำนวณคะแนนความเสี่ยงในแต่ละนโยบายโดยใช้สูตร: ความรุนแรง x แนวโน้ม x คุณภาพของมาตรการป้องกัน

ความเสี่ยงต่ำ: 1 – 11 (สีเขียว)

ความเสี่ยงปานกลาง: 12 – 23 (สีเหลือง)

ความเสี่ยงสูง: 24 ขึ้นไป (สีแดง)

ค่าระดับความเสี่ยงของบริษัท: นับจำนวนนโยบายที่ได้สีแดง

ความเสี่ยงต่ำ (สีเขียว; มีสีแดง = 0)

ส่งจรรยาบรรณธุรกิจให้ลงนาม (CoC) หรือลงพื้นที่เพื่อตรวจประเมินปีละครั้ง

ความเสี่ยงปานกลาง (สีเหลือง; มีสีแดง 1-4)

ส่งจรรยาบรรณธุรกิจให้ลงนาม หรือลงพื้นที่เพื่อตรวจประเมินปีละครั้ง; ขอให้ทำการเยียวยา แก้ไข และป้องกัน

ความเสี่ยงสูง (สีแดง; มีสีแดง 5-8)

ปฏิเสธการดำเนินธุรกิจ หรือส่งจรรยาบรรณธุรกิจให้ลงนามและลงพื้นที่เพื่อตรวจประเมินปีละสองครั้ง; ขอให้ทำการเยียวยา แก้ไข และป้องกัน

คะแนนความเสี่ยงทางสังคมโดยรวมสำหรับบริษัท/นายหน้าฯ เข้าแรงงาน: ความเสี่ยงปานกลาง (สีเหลือง)

ความคิดเห็นถึงบริษัท/นายหน้านำเข้าแรงงานจากผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเล

- บริษัท/นายหน้านำเข้าแรงงานโดยรวมมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานและพยายามติดตามเมื่อมีการฝึกอบรมจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน อยู่เสมอ อย่างไรก็ตามความเข้าใจในหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมนการสรรหาแรงงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานบังคับที่ต้องมีการปรับปรุง
- เหตุการณ์ที่เกี่ยวกับการสำรองจ่ายเพื่อประกันการได้งาน ซึ่งบริษัท/นายหน้านำเข้าแรงงานอาจพิจารณาว่าเป็นการช่วยเหลือแรงงาน แต่ไม่เป็นที่ยอมรับของมาตรฐานแรงงานสากล และหลังจากการตรวจสอบพบว่ามีการใช้แรงงานเด็กเกิดขึ้นเนื่องจากการขาดเอกสารในการตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง การควบคุมเกี่ยวกับปัญหานี้ในประเทศต้นทางจะต้องมีความเข้มแข็งขึ้น

บทสรุปและคำแนะนำเกี่ยวกับบริษัท/นายหน้านำเข้าแรงงานจากผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเล:

ทำการตรวจประเมินปีละครั้ง และขอแผนปฏิบัติการแก้ไขและป้องกันที่เป็นเอกสารเกี่ยวกับสองประเด็นข้างต้น

ค-6: เกณฑ์การจัดซื้อจัดจ้างสำหรับการเลือกผู้สรรหาแรงงาน

คำแนะนำ: กรุณาใส่คะแนนสำหรับแต่ละเกณฑ์ในคอลัมน์ “คะแนน” และรวมคะแนนทั้งหมด หากคะแนนรวมได้ 80-100 คะแนน หมายถึง “ดีเยี่ยม” 51-79 คะแนน หมายถึง “ยอมรับได้” และ ต่ำกว่า 50 คะแนน หมายถึง “ไม่ผ่าน”

เกณฑ์	คำอธิบาย/ ตัวชี้วัด	คะแนนที่คาดหวัง	คะแนน
แรงงานข้ามชาติ	มีการติดตามบันทึกคำร้องจำนวนแรงงานที่ต้องการสรรหา การดำเนินการและการอนุมัติงานด้านเอกสารระหว่างประเทศ <u>หลักฐาน:</u> จำนวนแรงงาน การอนุมัติและระยะเวลาในการดำเนินการในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา	10	
สถานภาพทางกฎหมาย	มีการดำเนินการจดทะเบียนตามข้อกำหนดภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานและแรงงานข้ามชาติ มีรายชื่อและสถานภาพทางกฎหมายของผู้สรรหาแรงงานพันธมิตร ผู้รับเหมาช่วง และผู้ให้บริการต่าง ๆ <u>หลักฐาน:</u> ใบขึ้นทะเบียน/ ใบอนุญาตของผู้สรรหาแรงงานไทย ผู้สรรหาแรงงานพันธมิตร และผู้รับเหมาช่วง หลักเกณฑ์การจัดซื้อจัดจ้างผู้ให้บริการ	20	
นโยบายและมาตรฐานด้านสังคม	มีการฝึกอบรม หรือมีการจัดเอกสารนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติที่เป็นไปตามนโยบายหลัก 8 ด้าน และขั้นตอนการปฏิบัติของ FAIR Fish รวมถึงนโยบายจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ <u>หลักฐาน:</u> ใบรับรองการฝึกอบรมหรือหลักสูตรนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติที่จัดทำเป็นเอกสารแล้ว	10	

เกณฑ์	คำอธิบาย/ ตัวชี้วัด	คะแนนที่คาดหวัง	คะแนน
การตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน	มีการทำแผนที่ห่วงโซ่อุปทานของแรงงานที่เปราะบาง มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านกับผู้สรรหาที่เป็นพันธมิตร ผู้รับเหมาช่วง และผู้ให้บริการ มีการลงนามจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ <u>หลักฐาน:</u> แผนที่ห่วงโซ่อุปทาน แบบฟอร์มการประเมินความเสี่ยงและข้อสรุป จรรยาบรรณธุรกิจที่ลงนามแล้ว (นายจ้างและพันธมิตร) ระเบียบหรือมาตรการในการจัดซื้อจัดจ้าง	20	
การค่าธรรมเนียมนิยมและค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงาน	ไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมนิยมการสรรหาแรงงาน (การสมัคร มัดจำ หลักประกัน) และ ค่าใช้จ่าย (การทำเอกสาร ค่าเดินทาง ฯลฯ) จากแรงงาน ไม่มีการออกเงินให้ก่อนหรือเสนอเงินกู้ให้กับแรงงาน <u>หลักฐาน:</u> บัญชี มาตรการหรือระเบียบในการกำกับควบคุม	20	
ข่าวเสียหาย	ไม่มีข่าวเสียหายเกี่ยวกับกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือสิทธิแรงงานทั้งในสื่อท้องถิ่นและสื่อระหว่างประเทศ <u>หลักฐาน:</u> รายงานจากสื่อ (รวมสื่อออนไลน์) รายงานจากภาคอุตสาหกรรม และรายงานจากองค์การพัฒนาเอกชน (NGO)	20	
คะแนนรวม		100	

หมวดหมู่ ข จะได้รับคำขอให้ปรับปรุง ในขณะที่หมวดหมู่ ค จะได้รับโอกาสอีกครั้ง

ค-7: ตัวอย่างคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับซัพพลายเออร์/ผู้สรรหาแรงงาน

(หัวข้อกระดาษของบริษัท)

จรรยาบรรณธุรกิจสำหรับซัพพลายเออร์/ผู้สรรหาแรงงาน

(ชื่อลูกค้า/พันธมิตรธุรกิจ

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส สุจริต เป็นไปตามกฎหมาย หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการสร้างจิตสำนึกที่ดีเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม

The Company is committed to conducting business with transparency, honesty, adherence to the law and regulatory principles, good corporate governance, and sustainable development guidelines, focusing on creating good awareness about social responsibility.

บริษัทฯ จึงได้กำหนดจรรยาบรรณด้านสังคมสำหรับคู่ค้าธุรกิจ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจ สอดคล้องกับกฎหมาย นโยบาย และจรรยาบรรณของบริษัทฯ ตลอดจนมาตรฐานสากล โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญ และสนับสนุนให้คู่ค้าดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดการทางสังคม รวมถึงติดตามการดำเนินการให้เป็นไปตามจรรยาบรรณนี้อย่างเคร่งครัด

The Company has therefore established the codes of ethics for Business Partners. They are to be used as guidelines for business operations in order to comply with the legal requirements, policies and ethics of the Company, as well as international standards. The Company gives importance to and supports business partners with transparency, and compliance to social management standards, including tracking strict adherence to this Code of Conduct.

บริษัทฯ มุ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหลักการของจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ จะผลักดันประสิทธิภาพการทำงานระหว่างบริษัทฯ กับคู่ค้าทุกรายไปสู่การทำงานที่สร้างความเชื่อมั่นและคุณค่าให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

The Company strongly hopes that the principles of our Code of Business Ethics will drive work efficiency between companies, with all business partners, to facilitate work that creates confidence and long-term value for all stakeholders.

ขอบเขตและแนวปฏิบัติ (Scope and guidelines)

จริยธรรมทางธุรกิจ (Business Ethics)

ในการดำเนินธุรกิจ ให้ความสำคัญต่อหลักจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และความเป็นธรรม ต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎเกณฑ์และ ระเบียบของภาครัฐ ไม่มีส่วนร่วมการทุจริตคอร์รัปชันในทุกรูปแบบ

In conducting business, the importance of ethics, honesty and fairness to all stakeholders comply with the laws, rules and regulations of the government and do not involve any form of corruption.

การปฏิบัติด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน (Labor and Human Rights Practices)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมการเคารพต่อสิทธิและเสรีภาพของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ และไม่ยอมรับอย่างเด็ดขาดในทุกการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ การใช้แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้และแรงงานทาสในทุกรูปแบบ ส่งเสริมความเสมอภาค ไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสภาวะและชนชั้น ไม่ยอมรับหรือส่งเสริมการใช้แรงงานเด็ก และต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ ซึ่งเป็นหลักการสำคัญในการปฏิบัติตามนโยบาย 8 ประการของบริษัทฯ ดังต่อไปนี้

The Company gives importance to basic human rights in order to promote respect for the rights and freedoms of all without any form of discrimination. Zero tolerance for all acts of human trafficking and all forms of forced, bonded, slave and indentured labor; promoting equality by not engaging in gender-based and class-based discrimination; not allowing or encouraging child labor; and resisting all forms of corruption; are central to compliance with the eight core policies of the Company as follows:

- **นโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม** คู่ค้ามุ่งมั่นที่จะรักษาหลักการและแนวทางการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม ซึ่งเคารพ ปกป้อง และปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล รวมถึงข้อปฏิบัติมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการต่อรองร่วมกัน การป้องกันและขจัดแรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และการเลือกปฏิบัติในทุกขั้นตอนของกระบวนการสรรหาบุคลากรและการจ้างงาน
- **Responsible Recruitment Policy** - Suppliers are committed to maintaining responsible recruitment principles and guidelines that respect, protect and comply with internationally recognized human rights, including international labor standards and regulations especially the right to freedom of association and collective bargaining,

prevention and elimination of forced labor, child labor and discrimination, in every step of the recruitment and employment processes.

- **นโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่า** คู่ค้าให้ความเคารพในหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน ตามมาตรฐานหลักขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ) ซึ่งก่อให้เกิดการจ้างงานที่มีประสิทธิผลและการสร้างรายได้สำหรับผู้หญิงและผู้ชายอย่างเท่าเทียม และที่มีการกำหนดในเรื่องของการคุ้มครองทางสังคมและการส่งเสริมให้มีการเจรจาทางสังคม ทั้งนี้ คู่ค้าต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ และข้อบังคับเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและชั่วโมงการทำงานที่บังคับใช้ทั้งหมด โดยรวมถึงเรื่องกำหนดชั่วโมงการทำงานสูงสุด การทำงานนอกเวลาวันหยุด วันลา และวันหยุดราชการให้เหมาะสม
- **Decent Work Conditions Policy** - Suppliers must respect basic principles of decent work (according to the International Labor Organization's standards) that provide effective employment and income generation equally for women and men, require social protection for and promote social dialogue among workers. Business partners must abide by Thai Labor Laws. Suppliers must follow all applicable rules and regulations regarding wage payments and working hours, including maximum working hours, overtime, holidays, leave and benefits as appropriate
- **นโยบายไม่เลือกปฏิบัติ** คู่ค้าต้องเคารพในศักดิ์ศรีของพนักงาน ปฏิบัติต่อพนักงาน อย่างเป็นธรรม และเท่าเทียม ไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชน ไม่กดขี่บังคับใช้แรงงาน และไม่เลือกปฏิบัติ เนื่องจากความแตกต่างด้านเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ การศึกษา ความเชื่อ หรือเรื่องอื่นใดก็ตาม
- **Non-discrimination Policy** - Suppliers must respect the dignity of their employees and workers who will be treated fairly and equitably, without violating human rights, not oppressing them with forced labor and not discriminating against any differences in race, religion, gender, age, education, beliefs or any other subject.
- **นโยบายไม่ใช่แรงงานเด็ก** คู่ค้าจะปฏิบัติตามกฎหมายและหลักสากลด้านแรงงาน โดยต้องมั่นใจว่าไม่มีการใช้แรงงาน ที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ ในการผลิตหรือจัดจำหน่ายสินค้าหรือบริการของตน
- **No Child Labor Policy** - Business Partners shall comply with international labor laws and principles by making sure that NO worker under the minimum age considered as child labor (in the industry sector) is involved in the production or distribution of their products or services.
- **นโยบายไม่ใช่แรงงานบังคับ** คู่ค้าต้องไม่กระทำการบังคับ ลงโทษ หรือใช้สัญญาผูกมัดแรงงาน คู่ค้าต้องมั่นใจว่าการจ้างงานเป็นไปอย่างสมัครใจ และต้องไม่ร้องขอให้ลูกจ้างปฏิบัติงานโดยไม่สมัครใจ คู่

ค้าจะต้องไม่เรียกเก็บเงิน หรือเอกสารตามกฎหมายที่ใช้สำหรับการจ้างงานของลูกจ้าง (เช่น บัตรประจำตัวประชาชน หนังสือเดินทาง หรือใบอนุญาตการทำงาน) เพื่อเป็นหลักประกันการทำงาน เว้นแต่ เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย

- **No Forced Labor Policy** - Suppliers must not enforce penalties or indentured labor contracts. Business partners must ensure that employment is voluntary and must not force workers to work involuntarily. Suppliers must not charge fees for official legal documents required for employment (such as an identification card, passport or work permit) nor ask for guarantee for work, unless it is an act that is not against the law.
- **นโยบายเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง** คู่ค้าจะต้องยอมรับ ไม่กีดกันและเคารพสิทธิของลูกจ้างในเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจา ต่อรองตามที่กฎหมายกำหนด
- **Freedom of Association and Collective Bargaining Policy** - Supplier must accept, recognize, respect and not deprive the rights of employees to freedom of association and collective bargaining as required by law.
- **นโยบายต่อต้านการค้ามนุษย์** คู่ค้าต้องไม่เกี่ยวข้องกับทุกกระบวนการของการค้ามนุษย์ และยึดถือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกัน ปราบปราม ช่วยเหลือและคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์
- **Anti-Human Trafficking Policy** - Supplier must not be involved in any form or step or process of human trafficking and will adhere to guidelines on prevention, suppression of human trafficking as well as aid and protection for victims of human trafficking.
- **นโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา** คู่ค้าจัดหาช่องทางการสื่อสารสำหรับพนักงานทุกคน โดยเฉพาะพนักงานที่มีความเปราะบาง อาทิ แรงงานข้ามชาติ และผู้หญิง เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อกังวลใจของพนักงานและช่วยเหลือ แก้ไข และเยียวยาข้อร้องเรียนร้องทุกข์ที่เกิดขึ้นได้
- **Grievance and Remediation Policy** - Supplier will provide communication channels for all employees, especially vulnerable employees, such as migrant workers and women, in order to be able to hear their concerns and help them solve and remedy complaints and grievances that can occur.

บริษัทฯ คาดหวังให้คู่ค้าทุกราย ยึดมั่นและปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ โดยมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจ อย่างมีจริยธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

The Company expects every Business Partner to adhere to our requirements for Business Ethics and Labor & Human Rights Practices compliance. We expect such commitment to be ethical, transparent and verifiable.

คู่ค้าได้อ่าน และเข้าใจข้อความในจรรยาบรรณฉบับนี้โดยตลอดแล้ว และจะปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นหลักฐาน ข้าพเจ้าจึงได้ลงลายมือชื่อและประทับตราไว้เป็นสำคัญ

The Supplier/ Business Partner has read the above requirements, understands the terms of this Code of Conduct and will comply strictly as evidence of commitment. This Code of Conduct has been signed and stamped with the company seal and is an official document.

คู่ค้าลงนามรับรองและประทับตราบริษัท (ถ้ามี)

Supplier signature and certification with the company seal (if any) and date of signing

ชื่อบริษัทคู่ค้า.....

ลงชื่อ.....

()

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

Partner Company Name

Sign.....

()

Position.....

Date.....

ภาคผนวก ง: เครื่องมือแบบสอบถามสัมภาษณ์สำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคล เรื่องการค้ำนุชย์และแรงงาน บังคับ

ง-1: การสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติสำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ง-1-ก: คำแนะนำในการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติสำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคล

1. วัตถุประสงค์และการปฏิบัติ

วัตถุประสงค์ของผู้สัมภาษณ์ คือ การระบุตัวบ่งชี้ที่เป็นไปได้ของการค้ำนุชย์และแรงงานบังคับ ผลการสัมภาษณ์จะได้รับสรุปและรายงานไปยังทีมระบบการจัดการทางสังคมและฝ่ายบริหารของ นายจ้างโดยใช้ภาคผนวก ง-4 ใช้คำแนะนำจากภาคผนวก ง-3 เพื่อกำหนดปฏิบัติภายใน/ภายนอกที่เหมาะสม ภาคผนวก ง-4 จะอ้างอิงเชื่อมโยงกันกับคำถามในภาคผนวก ง-2 (แบบสัมภาษณ์แรงงานที่รับเข้ามาใหม่เพื่อคัดกรองปัญหาการค้ำนุชย์และแรงงานบังคับ) เพื่อหาข้อค้นพบ นอกจากนี้ยังสามารถอ้างอิงกับภาคผนวก ฉ ว่าด้วยการร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยาได้ด้วย

2. ผู้ใช้

ให้ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือทีมระบบการจัดการทางสังคมของนายจ้าง เป็นผู้ดูแลและกรอกข้อมูลใน ภาคผนวก ง-2 ผู้สัมภาษณ์จะต้องได้รับอนุญาตล่วงหน้าจากฝ่ายบริหาร และได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการสรรหาแรงงานด้วยความผิดชอบ เทคนิคการสัมภาษณ์ และการรายงานด้านระบบการจัดการทางสังคม

3. กลุ่มเป้าหมาย

แรงงานที่เข้าร่วมการสัมภาษณ์จะคัดเลือกจากกลุ่มแรงงานที่รับเข้ามาทำงานใหม่ผ่านวิธีการต่าง ๆ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะพิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการสัมภาษณ์ตามสัดส่วนของสัญชาติ เพศและความเสี่ยงด้านความเปราะบางซึ่งระบุไว้ระหว่างกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านสำหรับคู่ค้าทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานที่เสร็จสมบูรณ์แล้ว ทั้งนี้ รวมถึงบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ (บนจ.) คู่ค้าการสรรหาแรงงานของตนในประเทศต้นทาง ผู้รับเหมาช่วง และผู้ให้บริการอื่น ๆ ควรใช้แบบสอบถามอื่นสำหรับแรงงานข้ามชาติที่ทำงานมาแล้วหนึ่งปีขึ้นไป

4. ระยะเวลา

การสัมภาษณ์จะเกิดขึ้นโดยเร็วที่สุด เมื่อแรงงานข้ามชาติได้พัก่อนจากการเดินทางข้ามพรมแดน ลงนามในสัญญากับนายจ้างของตน ได้รับการอบรมปฐมนิเทศแรงงานที่รับเข้ามาทำงานใหม่ และย้ายเข้าไปอยู่ในสถานที่พำนักของตนแล้ว การสัมภาษณ์จะต้องดำเนินการในช่วงเวลาไม่เกินสี่เดือนแรก

ของการจ้างงานหรือสิ้นสุดระยะเวลาทดลองงานแล้ว โดยให้ยึดเอาระยะเวลาที่สั้นกว่าเป็นหลัก ทั้งนี้ แรงงานควรได้รับค่าจ้างล่วงหน้าสำหรับการสัมภาษณ์หลังเลิกงาน

5. สถานที่

ให้ผู้สัมภาษณ์จัดสถานที่ปลอดภัย และเป็นส่วนตัว โดยไม่มีผู้บริหารระดับสูงอยู่ในบริเวณนั้น

6. วิธีการ

ให้ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ทั้งที่เป็นรายบุคคลหรือคณะบุคคลซึ่งสัดส่วนชายหญิงที่เหมาะสม เป็นผู้นำเข้าสู่ช่วงคำถามและคำตอบ จัดเตรียมให้ล่ามนำเสนอและ/หรือแปลแบบสอบถามใน ภาคผนวก ง-2 เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำความเข้าใจของผู้ให้สัมภาษณ์

7. แบบแจ้งความยินยอม

ในระหว่างการอบรมแรงงานที่รับเข้ามาทำงานใหม่ หลังจากการลงนามในสัญญาการจ้างงานกับนายจ้าง และก่อนเริ่มงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของสถานประกอบการจะแจ้งให้แรงงานข้ามชาติทราบถึงความเป็นไปได้ที่จะได้รับการคัดเลือกให้เข้าสัมภาษณ์ ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายของสถานประกอบการ ในการปกป้องสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิแรงงาน ที่เริ่มต้นตั้งแต่กระบวนการสรรหาแรงงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะให้ความมั่นใจกับแรงงานว่า การเข้าร่วมการสัมภาษณ์เป็นไปด้วยความสมัครใจ คำตอบของแรงงานจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และความร่วมมือของแรงงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้สถานประกอบการเข้าใจถึงประสบการณ์ของแรงงานเกี่ยวกับการสรรหาแรงงานมากขึ้น ก่อนการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์จะต้องได้รับความยินยอมจากผู้ให้สัมภาษณ์ โดยใช้เอกสารภาคผนวก ง-1-ข ให้ผู้ให้สัมภาษณ์เน้นย้ำถึงการรักษาความลับและการป้องกันข้อมูลของแรงงานอีกครั้ง ผู้สัมภาษณ์ทุกคนควรแนะนำตัวเอง พร้อมด้วยตำแหน่งงาน และความรับผิดชอบของตน ในการนี้ แรงงานข้ามชาติจะถูกขอให้ลงนามในแบบแจ้งความยินยอมที่แนบมากับภาคผนวก ง-2 โดยใช้รหัสผู้ให้สัมภาษณ์และวันที่เดียวกัน

8. ข้อมูลทั่วไปของแรงงานข้ามชาติ

ผู้สัมภาษณ์ควรกรอกข้อมูลที่ได้จาก บนจ. (รวมถึงคู่ค้าของผู้สรรหาแรงงาน ผู้รับเหมาช่วง และผู้ให้บริการ) ซึ่งรวมถึงข้อมูลจากแฟ้มแรงงานข้ามชาติของนายจ้างไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นการประหยัดเวลา ต้องตรวจสอบข้อมูลกับแรงงานข้ามชาติในระหว่างการสัมภาษณ์ แรงงานข้ามชาติอาจได้รับการกำหนดรหัสผู้สัมภาษณ์ที่ไม่ระบุตัวตน ซึ่งฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถติดตามเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะได้

9. ความร่วมมือจากผู้สรรหาแรงงาน/นายหน้าจัดหาแรงงาน

สำหรับแรงงานที่สรรหาผ่านนายหน้าจัดหาแรงงานและ บนจ. ผู้บริหารระดับสูงของนายจ้างควรขอความร่วมมือของนายหน้าจัดหาแรงงานและ บนจ. ผ่านสัญญาการให้บริการ และการลงนามในคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ ที่อธิบายถึงนโยบายด้านการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับของสถานประกอบการไว้อย่างชัดเจน ผู้สัมภาษณ์ควรได้รับอนุญาตให้เข้าถึงเอกสารที่เกี่ยวข้อง และได้รับอนุญาตให้ติดต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงาน (เช่น บนจ. คู่ค้าของการสรรหาแรงงานในประเทศต้นทาง ผู้รับเหมาช่วงและผู้ให้บริการ) เพื่อตรวจสอบหรือขอข้อมูลเพิ่มเติมเมื่อจำเป็น นอกจากนี้ นายจ้างควรกำหนดช่องทางการสื่อสาร และการขอความร่วมมือว่าด้วยปฏิบัติการที่เกี่ยวกับข้อค้นพบใด ๆ ไปด้วย

10. การดำเนินการที่เป็นไปได้ใน/กับผู้สรรหาแรงงาน/นายหน้าจัดหาแรงงาน

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะแจ้งนายจ้างหากพบข้อมูลเกี่ยวกับการละเมิดหรือการข่มขู่คุกคามใด ๆ ที่แรงงานประสบ และผู้บริหารระดับสูงจะเรียกใช้ระเบียบปฏิบัติที่เห็นพ้องต้องกัน ในด้านความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ซึ่งระบุรายละเอียดการติดต่อและการจัดสรรความรับผิดชอบในการจัดการกับการร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา ระหว่างนายจ้าง บนจ. บริษัทจัดหางานซึ่งเป็นคู่ค้าการสรรหาแรงงานในประเทศต้นทาง ผู้รับเหมาช่วง และผู้ให้บริการอื่น ๆ ทั้งนี้จะต้องจัดเตรียมกระบวนการร้องทุกข์ที่ถูกต้องตามระเบียบพร้อมกลยุทธ์การแก้ไขเยียวยาที่เหมาะสม ซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีการที่มีใช้ทางกระบวนการยุติธรรม รวมทั้งการติดต่อในกรณีฉุกเฉินไว้ล่วงหน้า ไม่ว่าจะเคยมีกรณีความรุนแรงหรือการล่วงละเมิดมาก่อนหรือไม่ก็ตาม

ผู้บริหารระดับสูงของนายจ้างจะจัดลำดับความสำคัญของผู้แจ้งเบาะแสและการคุ้มครองเหยื่อ จะต้องมิกกลยุทธ์ที่สร้างความมั่นใจในการรักษาความลับ และการปกปิดตัวตนของเหยื่อด้วยมาตรการเฉพาะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปกป้องแรงงานผู้หญิงจากความเสียหาย การคุกคามและการประทุษร้ายต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของตน จุดติดต่อแรกควรเป็นสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) ซึ่งสามารถติดต่อผ่านสายด่วนได้ หน่วยงานดังกล่าวสามารถประสานการเข้าถึงโรงพยาบาลและเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตลอดจนจัดหาที่พักพิงสำหรับเด็ก สตรี และครอบครัว จัดเตรียมการด้านการศึกษา การสาธารณสุขและความช่วยเหลือทางกฎหมาย

ในขณะเดียวกัน ควรเก็บรายละเอียดการติดต่อกับสถานทูตและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศไทยและประเทศต้นทางไว้ แต่ควรใช้ภายใต้คำแนะนำด้วยความระมัดระวัง

ง-1-B: แบบแจ้งความยินยอมสำหรับผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นผู้ใหญ่

คำแนะนำสำหรับผู้สัมภาษณ์:

โปรดส่งแบบแจ้งความยินยอมนี้ที่จัดทำเป็นภาษาของแรงงานข้ามชาติให้กับผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นแรงงานข้ามชาติก่อนการสัมภาษณ์ ให้เวลาแรงงานข้ามชาติในการอ่านแบบแจ้งความยินยอมนี้อย่างเพียงพอ นอกจากนี้ ในการสัมภาษณ์ทุกครั้ง ผู้สัมภาษณ์จะต้องอ่านทั้งส่วนคำอธิบายด้านล่าง ตลอดจนเงื่อนไขแต่ละข้อที่ระบุในส่วนถัดไปให้ผู้ให้สัมภาษณ์ทราบผ่านล่ามที่พูดภาษาแม่ของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 1: ส่วนคำอธิบาย

พวกเรามาจากแผนกทรัพยากรบุคคลของสถานประกอบการนี้ ข้าพเจ้ากำลังนำบทสัมภาษณ์นี้เพื่อใช้ระบุเหตุการณ์เกี่ยวกับการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับในกระบวนการสรรหาแรงงานที่อาจเกิดขึ้น พวกเราต้องการทราบข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีที่พวกเราจะปกป้องแรงงานของเราจากการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับ ในช่วงก่อนการเดินทาง การข้ามพรมแดน การแรกรับและการว่าจ้างงาน พวกเราจะใช้ข้อค้นพบในการให้คำแนะนำและดำเนินการเพื่อปรับปรุงกระบวนการสรรหาแรงงานและสภาพการทำงานสำหรับสถานประกอบการผู้สรรหาแรงงาน ผู้รับเหมาช่วง และผู้ให้บริการของเรา เพื่อให้แรงงานข้ามชาติเช่นคุณปลอดภัย มีสุขภาวะที่ดี และมีความสุข พวกเราต้องการดำเนินการสรรหาแรงงานและการจ้างงานที่ดีอยู่ตลอดเวลา

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์จะส่งผลการดำเนินการของสถานประกอบการ (ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม) รวมถึง 1) การแบ่งปันข้อมูลจากการสัมภาษณ์นี้แก่หน่วยงานของรัฐเพื่อดำเนินการทางกฎหมายกับผู้ที่เกี่ยวข้องใด ๆ 2) ให้คำเตือนแก่ บณจ. ในกรณีที่มีการสรรหาแรงงานโดยไม่มี ความรับผิดชอบซึ่งไม่ตั้งใจ ซึ่งไม่ถือเป็นการปฏิบัติที่ผิดกฎหมายตามกฎหมาย ทั้งนี้อยู่บนพื้นฐานของการไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล และเบาะแส/เรื่องราวใด ๆ ที่อาจนำไปสู่ตัวตนของคุณ และ 3) ยุติการใช้บริการจาก บณจ. ในกรณีที่พบว่ามีการสรรหาแรงงานโดยไม่มี ความรับผิดชอบ ซึ่งสถานประกอบการจะต้องรายงานต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจและ/หรือหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ดังนั้น จึงขึ้นอยู่กับ การพิจารณาของคุณว่าต้องการให้สัมภาษณ์หรือไม่ โดยสถานประกอบการจะไม่มี การลงโทษทางวินัย หากคุณปฏิเสธที่จะเข้าร่วมการสัมภาษณ์ในครั้งนี้

พวกเราต้องการขอความร่วมมือจากคุณสำหรับการสัมภาษณ์เป็นเวลา 45 ถึง 60 นาที คุณสามารถเลือกที่จะไม่ตอบคำถามใด ๆ หรือหยุดการสัมภาษณ์เมื่อใดก็ได้ที่คุณรู้สึกไม่สบายใจ และคุณจะไม่ถูกลงโทษจากสถานประกอบการหาก你不เข้าร่วมการสัมภาษณ์หรือไม่ให้ข้อมูลของคุณกับสถานประกอบการ ข้อมูลที่คุณให้

มีความสำคัญ ดังนั้นโปรดแบ่งปันประสบการณ์ของคุณที่เกิดขึ้นจริงกับเรา หากคุณยินยอม โปรดลงชื่อด้านล่าง เพื่อให้พวกเราเริ่มการสัมภาษณ์ได้

ชื่อผู้สัมภาษณ์: _____

ตำแหน่งงาน: _____ เพศ _____

ชื่อล่่าม: _____

ตำแหน่งงาน: _____ เพศ _____

วันที่สัมภาษณ์: _____

สถานที่สัมภาษณ์: _____

เวลา _____

ส่วนที่ 2: เงื่อนไขการเข้าร่วมการสัมภาษณ์นี้

ข้าพเจ้าตกลงที่จะเข้าร่วมในการสัมภาษณ์ตามเงื่อนไขต่อไปนี้:

1. ข้าพเจ้าเข้าใจว่าการเข้าร่วมการสัมภาษณ์นี้เป็นไปโดยสมัครใจและอาจถอนตัวได้ตลอดเวลาโดยไม่ต้องให้เหตุผล ข้าพเจ้าจะ**ไม่ถูกลงโทษ**แต่อย่างใดหากตัดสินใจที่จะไม่เข้าร่วมการสัมภาษณ์นี้ หรือหยุดการสัมภาษณ์เมื่อใดก็ได้
2. ข้าพเจ้ายืนยันว่าได้รับการอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับจุดประสงค์ของการสัมภาษณ์ครั้งนี้ และข้าพเจ้าเข้าใจถึงสิ่งที่การสัมภาษณ์นี้ต้องการจากข้าพเจ้าในฐานะผู้เข้าร่วมการสัมภาษณ์
3. ข้าพเจ้าได้รับโอกาสในการพิจารณาข้อมูล ถามคำถาม และได้รับคำตอบสำหรับคำถามทั้งหมดจนเป็นที่พอใจ

4. ข้าพเจ้าเข้าใจว่าข้อมูลใด ๆ ที่มอบให้ในการสัมภาษณ์นี้จะไม่ถูกนำมาใช้แยกกัน แต่จะรวมไว้ในการวิเคราะห์และรายงานในอนาคตสำหรับการใช้งานภายในของสถานประกอบการเท่านั้น
5. ข้าพเจ้าเข้าใจว่าชื่อของตนจะไม่ปรากฏในรายงาน หรืองานนำเสนอใด ๆ และข้อมูลที่ข้าพเจ้าให้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับไว้แต่จะได้รับความยินยอมจากข้าพเจ้าเป็นการเฉพาะ

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์: _____ รหัสประจำตัวพนักงาน _____

รหัสประจำตัวผู้ให้สัมภาษณ์: _____ ลายเซ็นหรือลายนิ้วมือของผู้ให้สัมภาษณ์ _____

ชื่อผู้สัมภาษณ์: _____ ลายเซ็นผู้สัมภาษณ์: _____

ชื่อล่าม: _____ ลายเซ็นล่าม: _____

ง-2: แบบสัมภาษณ์แรงงานที่รับเข้ามาใหม่เพื่อคัดกรองปัญหาการค้ำมนุษย์และแรงงานบังคับ

แบบสอบถามสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติสำหรับบุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคลของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล เพื่อระบุสัญญาณของการค้ำมนุษย์และแรงงานบังคับที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการสรรหาแรงงาน

คำแนะนำสำหรับผู้สัมภาษณ์:

แบบสอบถามนี้เป็นเครื่องมือสำหรับบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในการระบุสัญญาณ/ตัวบ่งชี้เบื้องต้นของการค้ำมนุษย์และแรงงานบังคับที่อาจเกิดขึ้น และการละเมิดต่อแรงงานข้ามชาติที่รับเข้ามาทำงานใหม่ ซึ่งอาจเผชิญกับเหตุการณ์เหล่านี้ในกระบวนการสรรหาแรงงาน หากต้องสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติผู้หญิง ผู้สัมภาษณ์ควรเป็นผู้หญิงหรือบุคคลที่แรงงานข้ามชาติผู้หญิงรู้สึกสบายใจที่จะพูดคุยด้วย การสัมภาษณ์ควรเกิดขึ้นโดยเร็วที่สุดเมื่อแรงงานข้ามชาติที่รับเข้ามาทำงานใหม่มาถึงสถานที่ทำงาน เพื่อให้สถานประกอบการสามารถดำเนินการที่เหมาะสม เพื่อปกป้องแรงงานเหล่านี้จากสถานการณ์การค้ำมนุษย์และแรงงานบังคับได้อย่างทันท่วงที การสัมภาษณ์ควรจัดในสถานที่ที่ปลอดภัยและเป็นส่วนตัว ควรจัดเตรียมล่ามที่พูดในภาษาของแรงงานข้ามชาติไว้ให้พร้อม ก่อนเริ่มการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์จะต้องจัดทำแบบแจ้งความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้ผู้ให้สัมภาษณ์อ่าน และอธิบายแบบแจ้งความยินยอมด้วยวาจาผ่านล่าม พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ให้สัมภาษณ์ซักถาม ตลอดจนตอบคำถามเกี่ยวกับข้อกังวลของผู้ให้สัมภาษณ์

วันที่สัมภาษณ์:

ชื่อผู้สัมภาษณ์:

ชื่อล่าม:

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของแรงงานข้ามชาติ

เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของสถานประกอบการ ควรกรอกข้อมูลในส่วนนี้ก่อนการสัมภาษณ์ ซึ่งสามารถใช้เวลาสั้นๆ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลกับแรงงานได้เมื่อเริ่มต้นการสัมภาษณ์

1. ชื่อ: _____
2. เพศ: หญิง ชาย อื่น ๆ _____
3. อายุ: _____ วันเกิด (วัน/เดือน/ปี): _____
4. ประเทศที่เกิด: _____
5. ภาษาที่ต้องการให้ใช้ในการสัมภาษณ์: _____
6. เลขที่หนังสือเดินทาง: _____
7. ชื่อ บนจ: _____

ส่วนที่ 2: การสรรหาแรงงานและการว่าจ้าง (การสมัคร/ก่อนการเดินทาง)

1. คุณรู้จักงานนี้ที่บริษัทของเราได้อย่างไร?
2. คุณเลือกที่จะทำงานที่บริษัทเราโดยสมัครใจหรือไม่?
 ใช่
 ไม่ใช่ เพราะเหตุใด

3. คุณแสวงหาหรือขอความช่วยเหลือจากผู้สรรหาแรงงานในพื้นที่หรือบริษัทจัดหางานในประเทศของคุณ ในระหว่างขั้นตอนการสมัครงานหรือไม่?

ใช่ พวกเขาเป็นใครและให้บริการอะไรกับคุณบ้าง?

ไม่ใช่ เพราะเหตุใด

4. บริษัทจัดหางานในประเทศของคุณมีใบอนุญาตจัดหางานหรือไม่?

มี

ไม่มี

ไม่ทราบ

5. คุณทราบข้อมูลต่อไปนี้ก่อนออกเดินทางมายังประเทศไทยหรือไม่?

5.1 คุณจะทำงานอะไรที่สถานประกอบการของเรา?

ทราบ คุณรู้อะไรเกี่ยวกับเรื่องนี้บ้าง? ใครบอกคุณเกี่ยวกับเรื่องนี้?

ไม่ทราบ

5.2 จังหวัดที่สถานประกอบการของเราตั้งอยู่ ซึ่งจะเป็นที่ทำงานของคุณ

ทราบ จังหวัดอะไร? ใครบอกคุณเกี่ยวกับเรื่องนี้?

ไม่ทราบ

5.3 ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่สถานประกอบการของเราเสนอให้

ทราบ คุณรู้อะไรเกี่ยวกับเรื่องนี้บ้าง? ใครบอกคุณเกี่ยวกับเรื่องนี้?

ไม่ทราบ

5.4 ที่พักที่คุณจะอาศัยอยู่ในประเทศไทย

ทราบ คุณรู้อะไรเกี่ยวกับเรื่องนี้บ้าง? (เช่น อยู่ไกลจากที่ทำงานแค่ไหน และลักษณะของที่พักเป็นอย่างไร) ใครบอกคุณเกี่ยวกับเรื่องนี้?

ไม่ทราบ

5.5 ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมการทำงานของที่นี่ เช่น อากาศถ่ายเทหรือไม่ มีเสียงดัง มีแรงสั่นสะเทือนจากเครื่องจักรหรือไม่

ทราบ คุณรู้อะไรเกี่ยวกับเรื่องนี้บ้าง? ใครบอกคุณเกี่ยวกับเรื่องนี้?

ไม่ทราบ

5.6 ความเสี่ยงและอันตรายที่เกี่ยวข้องกับงานและสภาพการทำงานของสถานประกอบการ

ทราบ คุณรู้อะไรเกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้บ้าง? ใครบอกคุณเกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้?

ไม่ทราบ

5.7 สิทธิแรงงานตามกฎหมายไทย?

ทราบ คุณรู้อะไรเกี่ยวกับสิทธิแรงงานบ้าง? ใครบอกคุณเกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้?

ไม่ทราบ

5.8 บริษัทจัดหางานในประเทศของคุณได้จัดเตรียมแผนการเดินทางให้คุณหรือไม่?

จัดเตรียม กำหนดการเดินทางมีอะไรบ้าง? กรุณาอธิบาย

ไม่จัดเตรียม

5.9 คุณรู้สึกปลอดภัยขณะเดินทางจากประเทศของคุณไปยังชายแดนของประเทศของคุณหรือไม่?

ปลอดภัย

ไม่ปลอดภัย โปรดอธิบายว่าสิ่งนี้ไม่ปลอดภัยต่อคุณอย่างไร

6. คุณเคยประสบกับเหตุการณ์ต่อไปนี้ระหว่างการสมัครงาน การเซ็นสัญญาการทำงาน การปฐมนิเทศ ก่อนออกเดินทาง การเดินทางมาชายแดนของไทยหรือไม่?

6.1 ความรุนแรง

พบ เกิดอะไรขึ้นกับคุณ? เมื่อไร?

ไม่พบ

6.2 การข่มขู่คุกคาม

พบ เกิดอะไรขึ้นกับคุณ? เมื่อไร?

ไม่พบ

6.3 การล่วงละเมิด

พบ เกิดอะไรขึ้นกับคุณ? เมื่อไร?

ไม่พบ

ส่วนที่ 3: การสรรหาแรงงานและการว่าจ้าง (ข้ามพรมแดน/แรกรับ)

1. คุณรู้สึกปลอดภัยขณะเดินทางจากชายแดนไทยไปยังสถานที่ทำงานหรือไม่

ใช่

ไม่ โปรดอธิบายว่าสิ่งนี้ไม่ปลอดภัยต่อคุณอย่างไร

2. คุณเคยประสบกับเหตุการณ์ต่อไปนี้เมื่อเดินทางจากชายแดนไทยไปยังสถานที่ทำงานในประเทศไทยหรือไม่?

2.1 ความรุนแรง

พบ เกิดอะไรขึ้นกับคุณ? เมื่อไร?

ไม่พบ

2.2 การข่มขู่คุกคาม

พบ เกิดอะไรขึ้นกับคุณ? เมื่อไร?

ไม่พบ

2.3 การล่วงละเมิด

พบ เกิดอะไรขึ้นกับคุณ? เมื่อไร?

ไม่พบ

ส่วนที่ 4: สัญญาการจ้างงาน

1. งานที่คุณทำอยู่หรือกำลังจะทำเหมือนกับที่คุณคาดไว้ก่อนออกเดินทางมายังประเทศไทยหรือไม่?
 ใช่
 ไม่ใช่ อะไรที่แตกต่างจากความคาดหวังของคุณ?
2. สภาพการทำงานเหมือนกับที่ผู้สรรหาแรงงานบอกคุณก่อนเดินทางมายังประเทศไทยหรือไม่?
 ใช่
 ไม่ใช่ อะไรที่แตกต่างจากความคาดหวังของคุณ?
3. คุณมีสำเนาสัญญาการจ้างงานหรือไม่?
 มี
 ไม่มี ใครเป็นคนยึดสัญญาของคุณไว้ และเขา/เธอบอกเหตุผลในการยึดสัญญาของคุณหรือไม่?
ถ้าบอก เพราะเหตุใด?
4. คุณรู้สึกกดดัน หรือถูกคุกคาม หรือถูกบีบบังคับให้เซ็นสัญญาการจ้างงานหรือไม่?
 ใช่ เพราะเหตุใด
 ไม่ใช่
5. ใครบางคนในสถานประกอบการอธิบายข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาการจ้างงานให้คุณทราบหรือไม่?
 มี โปรดตอบคำถามข้อ 5.1 และ 5.2 ต่อไป
 ไม่มี

5.1 คุณเข้าใจข้อกำหนดและเงื่อนไขที่อธิบายให้คุณทราบหรือไม่?

ใช่

ไม่ใช่

5.2 คุณได้รับอนุญาตให้ถามคำถามหาก你不เข้าใจสิ่งที่ได้รับการอธิบายให้ฟังหรือไม่?

ใช่

ไม่ใช่

6. สัญญาจากสถานประกอบการของเราเสนอค่าจ้างและผลประโยชน์แตกต่างจากที่ผู้สรรหาแรงงานบอกคุณก่อนเดินทางมายังประเทศไทยหรือไม่?

ใช่ แตกต่างกันอย่างใด

ไม่ใช่

ส่วนที่ 4: ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงาน

1. คุณต้องจ่ายค่าธรรมเนียมการสรรหาแรงงานหรือค่าใช้จ่ายใด ๆ เพื่อให้ได้งานนี้หรือไม่?

ใช่ คุณจ่ายค่าอะไรไปบ้าง? จ่ายให้ใคร?

ไม่ใช่ ใครจ่ายให้คุณ?

2. คุณหรือสมาชิกในครอบครัวของคุณต้องเป็นหนี้เพื่อนำมาจ่ายเป็นค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงานหรือไม่?

ใช่ โปรดตอบคำถามต่อไปนี้:

2.1 คุณเคยรู้สึกว่าคุณไม่สามารถลาออกจากงานนี้ได้เพราะคุณหรือสมาชิกในครอบครัวของคุณเป็นหนี้หรือไม่?

ใช่ เพราะเหตุใด

ไม่ใช่

2.2 คุณหรือสมาชิกในครอบครัวของคุณเคยประสบกับความรุนแรง การข่มขู่คุกคาม หรือสถานการณ์ที่น่ากลัวจากเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับเงินที่คุณกู้ยืมไปหรือไม่?

ใช่ โปรดอธิบายเหตุการณ์

ไม่ใช่

ส่วนที่ 5: การยึดเอกสาร

1. มีใครยึดเอกสารส่วนตัวของคุณ (เช่น หนังสือเดินทาง และใบอนุญาตทำงาน) ไว้ในขั้นตอนก่อน/ระหว่างการเดินทางมาประเทศไทย หรือเมื่อมาถึงประเทศไทยแล้วหรือไม่?

มี เอกสารอะไร? ด้วยสาเหตุใด? พวกเขาขอความยินยอมจากคุณในการเก็บเอกสารของคุณหรือไม่?

ไม่มี

ส่วนที่ 6: เสรีภาพในการเคลื่อนย้าย

1. คุณเคยประสบกับสถานการณ์ต่อไปนี้หรือไม่?

1.1 คุณเคยถูกแยกให้โดดเดี่ยวจากครอบครัวของตนหรือแรงงานข้ามชาติคนอื่น ๆ ที่คุณร่วมเดินทางมาด้วยหรือไม่?

1.1.1 ปกกันไม่ให้คุณเดินทางร่วมกับแรงงานข้ามชาติคนอื่น ๆ ในระหว่างเดินทางเข้าประเทศไทยและจากชายแดนไทยไปยังสถานที่ทำงานหรือไม่?

เคย คุณช่วยบอกฉันเกี่ยวกับเรื่องนั้นได้ไหม?

ไม่เคย

1.1.2 ป้องกันไม่ให้คุณอยู่ในบริเวณที่พักเดียวกันกับสมาชิกในครอบครัวหรือแรงงานข้ามชาติคนอื่น ๆ

เคย คุณช่วยบอกฉันเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้ไหม?

ไม่เคย

1.1.3 จัดให้คุณอยู่ในสถานที่ทำงานที่แยกจากแรงงานข้ามชาติคนอื่น ๆ หรืออยู่ห่างจากสถานที่ทำงาน

เคย คุณช่วยบอกฉันเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้ไหม?

ไม่เคย

1.2 การบังคับกักขัง

เคย คุณช่วยบอกฉันเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้ไหม?

ไม่เคย

1.3 ไม่ได้รับอนุญาตให้สื่อสารกับครอบครัวหรือเพื่อน

เคย คุณช่วยบอกฉันเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้ไหม?

ไม่เคย

ส่วนที่ 7: การร้องทุกข์

1. ขณะนี้คุณมีข้อมูลติดต่อฉุกเฉิน (เช่น สถานทูตในประเทศไทย หน่วยงานของรัฐ) หรือไม่?

มี

ไม่มี

จบการสัมภาษณ์

จบการสัมภาษณ์แล้ว ขอขอบคุณมากที่สละเวลาของคุณ คุณมีความคิดเห็นหรือคำถามใดๆ หรือไม่? คุณต้องการความช่วยเหลือจากสถานประกอบการของเราหรือไม่?



ในเวลานี้ คุณสามารถให้ข้อมูลอ้างอิงแก่ผู้เข้าร่วมการสัมภาษณ์ในกรณีที่มีเหตุต้องแจ้งหรือ
ขอคำปรึกษากับเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ง-3: ตัวชี้วัดของ ILO สำหรับการคุ้มครองและแรงงานบังคับ

จุดเชื่อมต่อของตัวชี้วัดของ ILO สำหรับการคุ้มครองและแรงงานบังคับกับแบบสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติของโครงการ FAIR Fish

ส่วนที่ 1: ความเป็นมาในการเลือกตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดด้านล่างนี้ได้รับการคัดเลือกจากแหล่งข้อมูลหลักสองแหล่ง แหล่งแรกอิงตามอนุสัญญาแรงงานบังคับของ ILO (C29) และได้รับการตีพิมพ์เป็นเอกสาร *ตัวชี้วัดแรงงานบังคับของ ILO* ในเดือนมกราคม ปี ค.ศ. 2013 โดยโครงการปฏิบัติการพิเศษเพื่อต่อสู้กับแรงงานบังคับของ ILO (SAP-FL) ซึ่งมีการระบุตัวชี้วัด 11 รายการ แหล่งที่สองเป็นเอกสาร 4 หน้าชื่อว่า *รายการการคุ้มครอง* ที่เผยแพร่โดย ILO ในเดือนตุลาคม ค.ศ. 2009 สำหรับสหภาพยุโรป ซึ่งมีฐานมาจากพิธีสารปาเลอริโม และแบ่งตัวชี้วัดด้านการคุ้มครองออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ การแสวงหาประโยชน์จากแรงงานผู้ใหญ่ การแสวงหาประโยชน์ทางเพศจากผู้ใหญ่ การแสวงหาประโยชน์จากแรงงานเด็ก และการแสวงหาประโยชน์ทางเพศจากเด็ก หมวดหมู่ทั่วไปของการสรรหาแรงงานที่ล่อลวง การสรรหาแรงงานแบบบังคับ การลวงละเมิดและการแสวงหาประโยชน์จากผู้เปราะบาง ถูกขยายออกไปเป็นหมวดหมู่ย่อยมากมาย โดยมีการจัดอันดับตัวชี้วัดออกเป็นระดับต่ำ ระดับกลางและระดับสูง เนื่องจากการทับซ้อนกันในเอกสารของ ILO สองฉบับ จึงเลือกตัวชี้วัดที่สำคัญที่สุดแปดตัวเพื่อให้ง่ายขึ้น ตัวชี้วัดเหล่านี้รวมกันเป็นตัวชี้วัดทั่วไปที่มีศักยภาพสำหรับทั้งการคุ้มครองและแรงงานบังคับ นอกจากนี้ ยังมีการระบุหัวข้อย่อยเฉพาะเพื่อสนับสนุนผู้สัมภาษณ์ไว้อีกด้วย

ส่วนที่ 2: รหัสตัวชี้วัดและจุดเชื่อมต่อกับแบบสอบถามโครงการ FAIR Fish

รหัสตัวชี้วัด	หัวข้อย่อย
HTFL1 การล่อลวง (เช่น การให้ข้อมูลเท็จ หรือสัญญาที่ไม่เป็นความจริง)	ลักษณะงาน สถานที่และนายจ้าง สถานะทางกฎหมายและเอกสารทางกฎหมาย ความถูกต้องตามกฎหมายของสัญญา เงื่อนไขการทำงาน สภาพความเป็นอยู่ การเดินทางและที่พัก ข้อมูลเท็จ
HTFL2 การบีบบังคับ	การข่มขู่คุกคามส่วนบุคคล การข่มขู่คุกคามครอบครัวและเพื่อน การข่มขู่ว่าจะแจ้งเจ้าหน้าที่ให้มาจับกุม

รหัสตัวชี้วัด	หัวข้อย่อย
(เช่น ใช้การข่มขู่หรือกดดันเพื่อบังคับให้แรงงานทำสิ่งที่ไม่ต้องการ)	ถูกบังคับให้โกหกเจ้าหน้าที่ ความกดดันทางอ้อม
HTFL3 แรงงานขัดหนี้ (เช่น การรวบรวมการกู้ยืม หรือการหักเงินเพื่อให้คนงานไม่สามารถชำระหนี้ได้)	ค่าสรรหาแรงงานและดำเนินการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เงินค้ำประกันและเงินฝาก การไม่จ่ายเงิน การหักเงิน เงินให้กู้ยืม และค่าจ้างล่วงหน้า
HTFL4 การยึดเอกสาร (เช่น การนำเอกสารส่วนตัวของแรงงานออกไปเก็บไว้ เพื่อจำกัด เสรีภาพในการเคลื่อนย้ายของแรงงาน)	การยึดเอกสารระหว่างการสรรหาแรงงาน การยึดเอกสารระหว่างการว่าจ้างและการจ้างงาน การนำไปใช้สำหรับกระบวนการทางกฎหมายเป็นการชั่วคราว การเก็บสำเนาเอกสารของแรงงาน มีที่เก็บรักษาที่ปลอดภัย การคืนเอกสารให้แรงงานโดยไม่มีเงื่อนไข
HTFL5 การล่วงละเมิดซึ่งความเปราะบาง (เช่น ใช้ประโยชน์จากสถานการณ์ส่วนตัวที่ยากลำบากของแรงงาน ความไม่สามารถพูดภาษาท้องถิ่น หรือเข้าใจในวัฒนธรรมและสิทธิของตน)	เศรษฐกิจ ครอบครัว/ส่วนบุคคล ปัญหาจากสภาพจิตใจหรือเรื่องราวในอดีต ภาษา การศึกษา การพึ่งพาทางวัฒนธรรม ขาดความยินยอม การสื่อสาร ไม่ได้รับการฝึกอบรมด้วยภาษาของแรงงาน
HTFL6 การจำกัดการเคลื่อนย้าย (เช่น ข้อจำกัดทางกายภาพ หรือการป้องกันการเข้าถึง)	การทำให้โดดเดี่ยว การคุมขัง การเดินทางและการแวะพักระหว่างทาง การเฝ้าระวังและการติดต่อก่อนหน้า การเข้าถึงสถานที่ทำงาน

รหัสตัวชี้วัด	หัวข้อย่อย
HTFL7 ความรุนแรงทางร่างกาย และทางเพศ (เช่น การใช้กำลังและ ความรุนแรงทั้งทางตรง และทางอ้อมในการทารุณ กรรมแรงงานทางร่างกาย รวมถึงทางเพศ)	กฎระเบียบที่รุนแรง การลงโทษทางร่างกาย ความรุนแรงและการคุกคามทางเพศ ความรุนแรงและการข่มขู่ การกระทำที่ถูกบังคับภายใต้การข่มขู่และการข่มขู่ การบังคับทางอ้อม เช่น การปฏิเสธไม่ให้สิ่งของจำเป็น และเข้าถึงการรักษา
HTFL8 สภาพการทำงานและ ความเป็นอยู่ที่ไม่เหมาะสม (เช่น การไม่จัดสภาพที่ ทำงานและที่พักให้มีความ ปลอดภัย ถูกข่มขู่ และสง่างาม)	สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่ไม่ปลอดภัยหรือไม่ถูกสุขอนามัย งานอันตราย ค่าจ้างต่ำและการจ่ายเงินไม่สม่ำเสมอ การทำงานล่วงเวลาที่มากเกินไป ผลประโยชน์ทางกฎหมาย เช่น การปฏิเสธการลาคลอดที่ได้รับค่าตอบแทน ไม่มีการปกป้องหรือประกันทางสังคม

ส่วนที่ 3: เอกสารและหลักฐานเพื่อสนับสนุนการวิเคราะห์ตัวชี้วัด

ข้อค้นพบทั้งหมดควรได้รับการวิเคราะห์อย่างละเอียด ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของชุดการสังเกตและหลักฐานทั้งหมด การประเมินและข้อสรุปเกี่ยวกับการปฏิบัติและไม่ปฏิบัติตามเกณฑ์ (ในกรณีนี้ คือตัวชี้วัด) ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ระบบบริหารคุณภาพเรียกว่า "หลักฐานเชิงประจักษ์" หรือ "หลักฐานเชิงวัตถุ" (objective evidence) เช่น ข้อเท็จจริงที่ตรวจสอบได้ ความซับซ้อนที่มีอยู่ในระบบการจัดการทางสังคม (SMS) คือ ความจำเป็นที่จะต้องได้รับหลักฐานเรื่องเล่า ซึ่งอาจเป็นหลักฐานเชิงคุณภาพและการให้ข้อมูลเชิงการบรรยาย (อัตนัย) ดังนั้นจึงต้องวิเคราะห์หลักฐานเรื่องเล่าในบริบทก่อนที่จะสรุปถึงสิ่งที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ตลอดจนการปฏิบัติหรือแก้ไขเยียวยาที่สามารถทำได้ รายการด้านล่างแสดงตัวอย่างเอกสารประกอบและข้อมูลเพื่อช่วยเหลือทีมระบบการจัดการทางสังคม

ตัวชี้วัด	เอกสารและหลักฐาน
<p>HTFL1</p> <p>การหลอกลวง</p>	<p>เรื่องเล่า (จากการสัมภาษณ์)</p> <p>รายละเอียดงาน ข้อมูลนายจ้าง</p> <p>รายละเอียดของผู้สมัครงาน</p> <p>นายจ้าง – ผู้สรรหาแรงงานชาวไทย; สัญญาผู้สรรหาแรงงานชาวไทย - ผู้สรรหาแรงงานจากประเทศต้นทาง</p> <p>การจัดเตรียมการเดินทางและที่พักสำหรับแรงงานข้ามชาติของผู้สรรหาแรงงาน</p> <p>แผนการติดตามนายจ้างและผู้สรรหาแรงงานสำหรับขั้นตอนต่าง ๆ ของการสรรหาแรงงานและคู่ค้าของการสรรหาแรงงาน</p> <p>แบบแสดงความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว แบบฟอร์มแรงงานที่ได้รับการอนุมัติ</p> <p>แบบสัญญาจ้างงาน (ของรัฐ)</p> <p>ใบสมัครสำหรับเอกสารส่วนบุคคล</p> <p>ก่อนการออกเดินทางและวัสดุอื่น ๆ ที่ใช้ในการสรรหาแรงงานและการฝึกอบรม</p> <p>คำแนะนำทางกฎหมายตามความจำเป็น</p>
<p>HTFL2</p> <p>การบีบบังคับ</p>	<p>เรื่องเล่า (จากการสัมภาษณ์)</p> <p>รายงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจหรือรายงานขององค์กรพัฒนาเอกชน</p> <p>หน่วยงานของรัฐสำหรับข้อมูลการคุ้มครองแรงงาน</p> <p>การยืนยันจากครอบครัว เพื่อน ชุมชน</p> <p>คำแนะนำทางกฎหมายตามความจำเป็น</p>
<p>HTFL3</p> <p>แรงงานขัดหนี้</p>	<p>เรื่องเล่า (จากการสัมภาษณ์)</p> <p>ตารางค่าธรรมเนียมอย่างเป็นทางการจากภาครัฐ</p> <p>กฎหมายแรงงานระดับประเทศที่บังคับใช้อยู่ คำแนะนำทางกฎหมาย</p> <p>ใบเสร็จรับเงินหรือเอกสารทางบัญชี</p> <p>เอกสารการจ่ายเงินเดือน</p> <p>หลักฐานและข้อตกลงสำหรับเงินกู้และเงินล่วงหน้า</p>
<p>HTFL4</p> <p>การยึดเอกสาร</p>	<p>เรื่องเล่า (จากการสัมภาษณ์)</p> <p>เอกสารทางกฎหมาย – หนังสือเดินทาง วีซ่า ใบอนุญาตทำงาน</p> <p>สัญญาจ้างงานต้นฉบับที่ลงนามแล้ว</p> <p>จดหมายจากผู้สรรหาแรงงาน/นายจ้างที่แจ้งรายละเอียดการใช้เอกสารชั่วคราว</p> <p>เพื่อวัตถุประสงค์ทางกฎหมาย</p> <p>การรับทราบการส่งคืนเอกสาร</p>

ตัวชี้วัด	เอกสารและหลักฐาน
<p>HTFL5</p> <p>การล่วงละเมิดผู้ เปราะบาง</p>	<p>เรื่องเล่า (จากการสัมภาษณ์)</p> <p>เอกสารทางกฎหมาย – หนังสือเดินทาง วีซ่า ใบอนุญาตทำงาน</p> <p>นโยบายและการดำเนินการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบของนายจ้างและผู้ สรรหาแรงงาน</p> <p>แบบแจ้งความยินยอม และบันทึกแผนการติดตาม</p> <p>รายงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ รายงานทางการแพทย์ รายงานขององค์กรพัฒนา เอกชน</p> <p>หน่วยงานของรัฐสำหรับข้อมูลการคุ้มครองแรงงาน</p> <p>หลักฐานการกู้ยืมเงิน การเตรียมการทางการเงิน - เงินกู้หรือเงินล่วงหน้า</p> <p>บันทึกการฝึกอบรม</p> <p>เพิ่มข้อมูลการร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา</p>
<p>HTFL6</p> <p>การจำกัดการ เคลื่อนย้าย</p>	<p>เรื่องเล่า (จากการสัมภาษณ์)</p> <p>เอกสารทางกฎหมาย – หนังสือเดินทาง วีซ่า ใบอนุญาตทำงาน</p> <p>แผนการทำงานและการเตรียมการเดินทางของผู้สรรหาแรงงาน</p> <p>วิดีโอจากกล้องวงจรปิด ภาพถ่าย</p> <p>บันทึกหรือรูปถ่ายที่นายจ้างของผู้สรรหาแรงงานต้องการภายใต้แผนการติดตาม</p> <p>ใบเสร็จรับเงิน หลักฐานการเดินทาง และที่พัก</p> <p>คำยืนยันจากเพื่อน หรือชุมชน</p> <p>การตรวจสอบเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย</p>
<p>HTFL7</p> <p>ความรุนแรงทาง ร่างกายและทางเพศ</p>	<p>เรื่องเล่า (จากการสัมภาษณ์)</p> <p>เอกสารทางกฎหมาย – หนังสือเดินทาง วีซ่า ใบอนุญาตทำงาน</p> <p>แผนการทำงานของผู้สรรหาแรงงาน และบันทึกการติดตาม</p> <p>นโยบายและขั้นตอนเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน/สิทธิแรงงานของนายจ้าง และผู้สรรหาแรงงาน</p> <p>รายงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ รายงานทางการแพทย์ รายงานขององค์กรพัฒนา เอกชน</p> <p>หน่วยงานของรัฐสำหรับข้อมูลการคุ้มครองแรงงาน</p> <p>การยืนยันจากครอบครัว เพื่อน ชุมชน</p> <p>เพิ่มข้อมูลการร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา</p>

ง-4: สรุปผลการสัมภาษณ์

สรุปผลข้อค้นพบด้านการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับจากแบบสอบถาม
สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ (แรงงานที่รับเข้ามาทำงานใหม่)

เลขที่รายงานอ้างอิง		รหัสผู้ให้สัมภาษณ์	
ผู้สัมภาษณ์:		วันที่สัมภาษณ์:	
นำส่งโดย:			
	ชื่อ	สกุล	
	ตำแหน่ง	วันที่	ลายเซ็น
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการสัมภาษณ์และกระบวนการ			

ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์			
ตัวชี้วัดของ ILO	เลขที่ข้อค้นพบ อ้างอิง	หัวข้อย่อ	คำอธิบายและ/หรือหลักฐาน (โปรดระบุ)
การหลอกลวง		ลักษณะงาน	
		สถานที่ นายจ้าง	
		สถานะทางกฎหมาย และเอกสารทาง กฎหมาย	
		ความถูกต้องตาม กฎหมายของสัญญา	
		เงื่อนไขการทำงาน	
		สภาพความเป็นอยู่	

		การเดินทางและที่พัก	
		ข้อมูลเท็จ	
การบีบบังคับ		การข่มขู่คุกคามส่วนบุคคล	
		การข่มขู่คุกคามตามครอบครัวและเพื่อน การข่มขู่	
		การข่มขู่ว่าจะแจ้งเจ้าหน้าที่ให้มาจับกุม	
		ถูกบังคับให้โกหกเจ้าหน้าที่	
		ความกดดันทางอ้อม	
แรงงานชั่วคราว		ค่าสรรหาแรงงานและดำเนินการ	

		ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง	
		เงินค้ำประกันและเงินฝาก	
		การไม่จ่ายเงิน การหักเงิน	
		เงินให้กู้ยืม และค่าจ้างล่วงหน้า	
การเก็บรักษาเอกสาร		การยึดเอกสารระหว่าง การสรรหาแรงงาน	
		การยึดเอกสารระหว่าง การจ้างงาน	
		การนำเอกสารไปใช้ สำหรับกระบวนการ ทางกฎหมายเป็นการ ชั่วคราว	

		สำเนาที่แรงงานเก็บไว้ เข้าถึงที่เก็บข้อมูลได้ อย่างปลอดภัย	
		การคืนเอกสารให้ แรงงานโดยไม่มี เงื่อนไข	
การล่วงละเมิดผู้ เปราะบาง		เศรษฐกิจ	
		ครอบครัว/ส่วนบุคคล	
		ปัญหาจากสภาพจิตใจ หรือเรื่องราวในอดีต	
		ภาษา การศึกษา	
		การพึ่งพาทาง วัฒนธรรม	
		การไม่ได้รับความ ยินยอม	

		การสื่อสาร	
		ไม่ได้รับการฝึกอบรม ด้วยภาษาของแรงงาน	
การจำกัดเสรีภาพใน การเคลื่อนย้าย		การแยกตัว	
		การคุมขัง	
		การเดินทางและการ แวะพักระหว่างทาง	
		การเฝ้าระวังและการ ติดต่อกัน	
		การเข้าถึงสถานที่ ทำงาน	

<p>ความรุนแรงทางร่างกายและทางเพศ</p>	<p>กฎระเบียบที่รุนแรง</p> <p>การลงโทษทางร่างกาย</p>	
	<p>ความรุนแรงและการคุกคามทางเพศ</p>	
	<p>ความรุนแรงและการข่มขู่</p>	
	<p>การกระทำที่ถูบบังคับภายใต้การข่มขู่</p> <p>คุกคาม</p>	
	<p>การบังคับทางอ้อม</p> <p>เช่น การปฏิเสธความจำเป็น การเข้าถึงการรักษา</p>	
<p>สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่ไม่เหมาะสม</p>	<p>สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่ไม่ปลอดภัยหรือไม่ถูกสุขอนามัย</p>	

		งานอันตราย	
		ค่าจ้างต่ำและการ จ่ายเงินไม่สม่ำเสมอ	
		การทำงานล่วงเวลาที่ มากเกินไป	
		ผลประโยชน์ทาง กฎหมาย เช่น การ ปฏิเสธการลาคลอดที่ ได้รับค่าตอบแทน	
		ไม่มีการคุ้มครอง หรือประกันสังคม	

การวิเคราะห์และการสอบสวนต้นเหตุของปัญหา วันที่เริ่มต้น:	
วันที่สิ้นสุด:	

การดำเนินการเพื่อปกป้องแรงงานและการขจัดต้นเหตุของปัญหา			
การดำเนินการแก้ไขและการแก้ไขเยียวยา	วันที่เสร็จสมบูรณ์		หลักฐาน
	เป้าหมาย	ที่ทำได้ จริง	

ติดตามการดำเนินการแก้ไขและมาตรการป้องกันล่วงหน้า

- เสร็จสิ้น
- เสร็จสิ้น
- กำลังดำเนินการ.....
- กำลังดำเนินการ.....
- อื่นๆ (ถ้ามี) เช่น การอ้างอิงไปยังองค์กรภายนอก.....
- อื่นๆ (ถ้ามี) เช่น การอ้างอิงไปยังองค์กรภายนอก.....

โปรดกรอกข้อมูลด้านล่างเพื่อติดตามผลสำหรับรายการที่อยู่ระหว่างดำเนินการและการอ้างอิงไปยังองค์กรภายนอก

การดำเนินการแก้ไขและการแก้ไขเยียวยา	วันที่เสร็จสมบูรณ์		หลักฐาน
	เป้าหมาย	ที่ทำได้จริง	
มาตรการป้องกันล่วงหน้า	วันที่เสร็จสมบูรณ์		หลักฐาน
	เป้าหมาย	ที่ทำได้จริง	
ข้อสรุปโดยทีมระบบการจัดการทางสังคม และข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นของผู้บริหาร			

สำหรับใช้ในการบริหารเท่านั้น:			
ตรวจสอบโดย			
	ชื่อ	สกุล	ตำแหน่ง
	วันที่:	ลายเซ็น:	
	ข้อค้นพบ / ปิดเคส		
	วันที่:		

ภาคผนวก จ: ตัวอย่างสัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงานนี้ทำขึ้นเมื่อ _____

ณ _____ ระหว่าง _____

ใบอนุญาตประกอบกิจการเลขที่ _____

ที่อยู่ตามใบอนุญาตประกอบกิจการ _____

ที่อยู่ปัจจุบัน _____

(ซึ่งต่อไปในสัญญานี้จะเรียกว่า “นายจ้าง”) ฝ่ายหนึ่ง

กับ _____ สัญชาติ _____

หนังสือเดินทางเลขที่/บัตรประจำตัวประชาชนเลขที่ _____

ที่อยู่ตามทะเบียนบ้าน _____

(ซึ่งต่อไปในสัญญานี้จะเรียกว่า “ลูกจ้าง”) อีกฝ่ายหนึ่ง ทั้งสองฝ่ายตกลงทำสัญญาไว้ต่อกัน ดังมีข้อความต่อไปนี้

1. ตำแหน่งงานและอัตราค่าจ้าง

1.1 นายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างทำงานและลูกจ้างตกลงรับจ้างทำงานให้นายจ้างใน

ตำแหน่ง _____ แผนก _____

ภายใต้การกำกับดูแลของ _____

มีหน้าที่รับผิดชอบ _____ ตามรายละเอียดของงานดังนี้

1.2 อัตราค่าจ้าง _____ ต่อชั่วโมง/วัน/เดือน ในสกุลเงิน _____ และอัตราค่าจ้าง

จะไม่ต่ำกว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำที่ _____ บาท อัตราค่าแรงขั้นต่ำจะเป็นไปตามกฎหมายแรงงาน

ไทยกำหนดซึ่งจะขึ้นอยู่กับจังหวัดที่เป็นสถานที่ตั้งของโรงงานและจะมีการปรับอัตราค่าแรงขั้นต่ำ

เมื่อกฎหมายมีประกาศเปลี่ยนแปลง

- 1.3 ค่าจ้างจะจ่ายให้ทุกวันที่ _____ ของเดือน การจ่ายค่าจ้างจะจ้างเป็นเงินสดหรือโอนผ่านบัญชีธนาคาร (มีบัตร ATM) _____
- 1.4 ในการจ่ายเงินค่าจ้าง ลูกจ้างจะต้องรับทราบผ่านการลงลายมือชื่อหรือมีหลักฐานการรับเงินค่าจ้างตามมาตรฐานการจ่ายเงินค่าจ้าง ขั้นตอน รายละเอียด และการบันทึกการจ่ายเงินค่าจ้างจากนายจ้าง
- 1.5 หากลูกจ้างได้รับเงินพิเศษหรือเงินค่าตอบแทนอื่นใด จะต้องมีการแสดงรายละเอียดจำนวนวันที่ทำงานและการคำนวณอัตราค่าจ้างพิเศษอย่างชัดเจน โดยแยกออกมาจากการคำนวณค่าจ้างตามปกติ และจะนำมารวมกันเป็นอัตราค่าจ้างที่ต้องจ่ายทั้งหมดในตอนท้าย
- 1.6 สำหรับการจ่ายค่าจ้างตามผลงาน จะมีการทำสัญญาในรูปแบบของ สัญญาจ้างทำของ อัตราค่าจ้างจะขึ้นอยู่กับจำนวนหรือปริมาณชิ้นงานที่ทำได้หรือตามจำนวนชั่วโมง โดยในสัญญาจะแสดงรายละเอียดการจ่ายค่าจ้างไว้อย่างชัดเจน

2. ระยะเวลาการจ้างและสถานที่ทำงาน

- 2.1 ระยะเวลาการจ้างมีกำหนด _____ เดือน/ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเดินทางถึงประเทศไทย ตั้งแต่วันที่ _____ ถึง _____
- 2.2 โดยมีสถานที่ทำงาน ณ _____ ในการเปลี่ยนหรือย้ายสถานที่ทำงานไปยังสถานที่ทำงานอื่นภายในเครือของบริษัท นายจ้างจะต้องมีเอกสารแจ้งและต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือต่อระยะเวลาของสัญญานี้สามารถกระทำ
- 2.3 หากมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ, ชั่วโมงทำงาน, สภาพการทำงาน, ลำดับขั้นของการรายงานหรือเงื่อนไขอื่นๆ จะต้องเป็นการตกลงร่วมกันของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง
- 2.4 การต่อระยะเวลาของสัญญานี้สามารถกระทำได้โดยการตกลงและลงลายมือชื่อของทั้งสองฝ่าย

3. ระยะเวลาทดลองงานและการยกเลิกสัญญา

- 3.1. นายจ้างกำหนดให้มีระยะทดลองงาน _____ วัน และไม่เกิน 90 วัน ตามกฎหมาย ซึ่งจะเริ่มตั้งแต่วันที่ _____ ถึง _____
- 3.2. ลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานในช่วงระยะทดลองงานตามที่ระบุในข้อ 3.1 และจะได้รับเงินค่าจ้างตลอดช่วงระยะทดลองงานโดยนับจากวันที่เริ่มทำงานวันแรก ในอัตรา _____ บาทต่อชั่วโมง/วัน/เดือน ตามกฎหมายค่าแรงขั้นต่ำ

- 3.3. ในช่วงระยะทดลองงาน ลูกจ้างจะได้รับสิทธิวันหยุดประจำสัปดาห์ _____ วัน
วันหยุดตามประเพณี _____ วันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยจำนวน _____ วัน
ทั้งนี้ จะไม่ได้รับสิทธิวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดอื่นๆ ในช่วงระยะทดลองงาน
- 3.4. ในกรณีที่นายจ้างตกลงจะยกเว้นการทดลองงานและว่าจ้างลูกจ้างแบบเต็มเวลา ในกรณีนี้ข้อ 3.2 และ 3.3 จะถูกยกเว้น แต่เงื่อนไขทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติและการทำสัญญา การยกเลิกสัญญาจะเป็นไปตามรายละเอียดในสัญญาฉบับนี้ และเป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ และกฎหมายแรงงานไทย
- 3.5. หากนายจ้างมีความเห็นว่าลูกจ้างนั้นไม่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายในระยะเวลาใดก็ตามในช่วงทดลองงาน นายจ้างอาจเสนองานอื่นที่เหมาะสมกับตามความสมัครใจของลูกจ้าง หรือบอกเลิกสัญญาจ้างโดยแจ้งล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษร หรือแจ้งล่วงหน้าก่อนถึงกำหนดการจ่ายเงินค่าจ้าง เพื่อให้การสิ้นสุดสัญญามีผลในระยะการจ่ายเงินค่าจ้างงวดถัดไป
ขณะเดียวกันลูกจ้างก็มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ตามข้อที่ 15.2 ของสัญญาจ้างนี้
- 3.6. ลูกจ้างจะต้องได้รับค่าจ้างตามจำนวนการทำงานจริงก่อนที่จะมีการบอกเลิกสัญญา
- 3.7. เมื่อยกเลิกสัญญาจ้างงาน นายจ้างจะจัดให้มีการส่งลูกจ้างกลับภูมิลำเนาในประเทศไทยหรืออนุญาตให้เปลี่ยนนายจ้างหรือกลับไปยังประเทศบ้านเกิดของลูกจ้าง หากเป็นความประสงค์ของตัวลูกจ้างเอง ค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ลูกจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบ หากลูกจ้างประสงค์จะเดินทางกลับหลังจากหมดระยะสัญญาจ้าง เงื่อนไขจะเป็นไปตามข้อ 15.1

4. ชั่วโมงการทำงาน

- 4.1 ชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกิน _____ ชั่วโมง/วัน และใน 1 สัปดาห์ทำงาน _____ วัน
โดยชั่วโมงทำงานรวมชั่วโมงทำงานล่วงเวลาจะไม่เกินที่กฎหมายแรงงานไทยกำหนด
- 4.2 เวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ _____ ถึง _____ น. ทำงานวันจันทร์ถึงวัน _____ เวลาพัก
ตั้งแต่เวลา _____ ถึง _____
- 4.3 กำหนดชั่วโมงทำงานกะเป็นเอกสารที่ชัดเจนและลูกจ้างที่ทำงานเป็นกะจะต้องมีเวลาพักที่เพียงพอ การจัดการชั่วโมงทำงานรวม วันทำงานต่อสัปดาห์ เวลาพัก ชั่วโมงพักและวันหยุด (24 ชั่วโมง) จะเหมือนกับลูกจ้างปกติ
- 4.4 นายจ้างจะไม่จ่ายค่าจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างขาดงานในวันทำงานปกติ ไม่รวมวันหยุดประจำสัปดาห์และวันลาหยุด ตามที่กำหนดโดยกฎหมายไทยกำหนด

5. วันหยุดและวันลา

- 5.1 นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปีสัปดาห์โดยได้รับค่าจ้างสัปดาห์ละ _____ วัน
- 5.2 นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีไทยโดยได้รับค่าจ้างปีละ _____ วัน
- 5.3 เมื่อลูกจ้างทำงานครบ 1 ปี นายจ้างตกลงจัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างเป็นเวลา _____ วัน
- 5.4 ลูกจ้างมีสิทธิลาจกตามประเภทของการลาจก มีดังนี้ ลากิจ ลาป่วย ลาราชการทหาร/ลาบวช ลาคลอด ลาเพื่อทำหมัน ลาฝีกอบรม โดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลจะแจ้งจำนวนวันที่สามารถลาจกได้โดยได้รับค่าจ้างตามแต่ละประเภทของการลาตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานไทยฉบับล่าสุด
- 5.5 ลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าชดเชยใด ๆ หากขาดงานเกินจำนวนวันลาที่กำหนด ยกเว้นมีเอกสารที่จำเป็น (เช่น ใบรับรองแพทย์) ตามกฎหมายแรงงานไทย

6. ค่าล่วงเวลาและค่าจ้างในวันหยุด

- 6.1 ถ้า นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่า _____ ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ คิดเป็น _____ บาท/ชั่วโมง
- 6.2 ถ้า นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดให้ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่า _____ ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ คิดเป็น _____ บาท/ชั่วโมง
- 6.3 ในการทำงานล่วงเวลาจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างและมีเอกสารการยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรแก่นายจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิที่จะปฏิเสธการทำงานล่วงเวลาได้
- 6.4 ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์จะต้องไม่เกินตามที่กฎหมายแรงงานไทยกำหนด
- 6.5 การคำนวณค่าล่วงเวลาจะต้องชัดเจน โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

7. การหักค่าจ้าง

- 7.1 นายจ้างสามารถหักค่าจ้างตามจำนวนเงินที่กำหนดไว้ในประมวลภาชีอารกของการจัดทำภาชีเงินเดือนหัก ณ ที่จ่าย ภาชีรายได้ส่วนบุคคลประจำปีเป็นความรับผิดชอบของลูกจ้างที่จะต้องจ่ายภาชีเพิ่มเติมอื่นๆ ณ สิ้นปี

- 7.2 นายจ้างจะหักเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมตามอัตราที่ระบุไว้ในกฎหมายแรงงานไทย และตามประกาศ
- 7.3 นายจ้างจะไม่หักจำนวนเงินอื่นใด นอกเหนือจากรายการที่กล่าวไว้ 7.1 และ 7.2 และจะไม่มี การหักเงินค่าชุดทำงาน อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงาน เวลาที่ใช้ ในการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการ อาหาร ที่พักและอื่นๆ ที่นอกเหนือจากที่กฎหมาย แรงงานไทยกำหนด
- 7.4 ในกรณีที่นายจ้างสำรองจ่ายค่าเดินทาง ค่าที่พักหรือค่าดำเนินการด้านเอกสารหรือให้สินเชื่อ กู้ยืมแก่ลูกจ้าง นายจ้างจะต้องไม่หักเงินสำรองจ่ายเหล่านี้จากค่าแรงของลูกจ้าง ดังนั้น การคืนเงินสำรองจ่ายจะเป็นการทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ทำแยก ออกมาต่างหาก เพื่อให้มั่นใจได้ว่านายจ้างไม่เรียกเก็บดอกเบี้ย กำหนดระยะเวลาการชำระ คืนและจำนวนเงินที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้าง โดยจะเป็นการจ่ายเงินคืนให้กับนายจ้างโดยตรง

8. อาหาร

นายจ้างอาจจัดอาหารให้ลูกจ้างทุกวันทำงาน วันละ 3 มื้อ หรือมีค่าอาหารให้ลูกจ้างหรือจัด ให้มีโรงอาหารที่จำหน่ายในราคาถูกให้กับลูกจ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ดุลยพินิจของนายจ้าง และเงื่อนไข ของทางโรงงาน

9. ที่พัก

นายจ้างอาจจัดที่พักอาศัยที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะให้แก่ลูกจ้าง หรือมีค่าที่พักให้ ลูกจ้างหรือแนะนำที่พักราคาถูกให้กับลูกจ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ดุลยพินิจของนายจ้าง และเงื่อนไข ของทางโรงงาน

10. ค่ารักษาพยาบาล

- 10.1 นายจ้างจัดให้มีการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ในกรณีเจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุ บาดเจ็บ หรือทุพพลภาพอันเนื่องมาจากการทำงานและในชั่วโมงการทำงานตลอด ระยะเวลาของสัญญาจ้าง รวมถึงจ่ายค่าจ้างระหว่างพักรักษาตัวและค่าชดเชยไม่น้อยไปกว่า ตามที่กฎหมายกำหนด
- 10.2 ในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิตในสถานที่ทำงานและอยู่ภายใต้การดูแลของนายจ้างหรือตัวแทนที่ ได้รับมอบอำนาจจากนายจ้าง นายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการจัดการศพ

11. ค่าเดินทาง

- 11.1 สำหรับลูกจ้างใหม่ นายจ้างจะจ่ายค่าเดินทางของลูกจ้าง สำหรับลูกจ้างใหม่ นายจ้างจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทางมายังประเทศไทยจากศูนย์ ดำเนินการกลางในเมืองหลักจากประเทศบ้านเกิดของลูกจ้าง รวมถึงค่าใช้จ่ายในการเดินทางของ ลูกจ้างจากศูนย์ดำเนินการ ณ ชายแดนไทยไปยังโรงงานของนายจ้าง ในส่วนของการจัดหาที่พักและ การเดินทางไปยังที่พักของลูกจ้าง ควรมีการอธิบายอย่างชัดเจนไว้ก่อนล่วงหน้าและระบุไว้ในเอกสาร แนบของสัญญาจ้าง
- 11.2 นายจ้างจะจ่ายค่าโดยสารกลับภูมิลำเนาของลูกจ้างในกรณีทำงานครบสัญญา ยกเว้นกรณี ที่เป็นความผิดของลูกจ้าง หรือบอกเลิกสัญญา

12. ข้อบังคับ

- 12.1 ลูกจ้างต้องเชื่อฟัง ปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับและนโยบายของบริษัทนายจ้าง ซึ่งกำหนดขึ้น ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมายแรงงานไทย มาตรฐานแรงงานสากลและอนุสัญญาระหว่าง ประเทศว่าด้วยสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์และสิทธิของแรงงาน และให้ความเคารพ ต่อขนบธรรมเนียมประเพณีไทย
- 12.2 ลูกจ้างต้องทำงานให้กับนายจ้างเท่านั้นไม่ไปทำงานให้กับบุคคลอื่นและพยายามอย่าง เต็มที่ในการรักษาชื่อเสียงของนายจ้างกับลูกค้าและคู่ค้าของนายจ้าง
- 12.3 ลูกจ้างต้องไม่กระทำการใด ๆ ในลักษณะที่ผิดกฎหมาย เช่นเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการค้า มนุษย์ การค้าประเวณี การพนัน และการกระทำอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตหรือ อาชญากรรม
- 12.4 ลูกจ้างยินยอมให้ความร่วมมือในการสอบสวน ประเมินผลหรือการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับ งานของลูกจ้าง สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานเพื่อประเมินประสิทธิภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน การประเมินผลปฏิบัติงานหรือการปรับปรุงสภาพการ ทำงานหรือสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

13. บทลงโทษทางวินัย

- 13.1 ในกรณีที่ลูกจ้างฝ่าฝืนนโยบาย กฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัท นายจ้างจะพิจารณาบทลงโทษตามที่ได้กำหนดไว้ในกฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัทที่เป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทย
- 13.2 นายจ้างอาจใช้การลงโทษทางวินัยอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้โดยไม่ลำดับตามเหตุการณ์ ได้แก่ การตักเตือนด้วยวาจาเมื่อมีการทำผิดเป็นครั้งแรก ตามมาด้วยการส่งใบเตือน จากนั้นการให้หยุดงานหรือเลิกจ้างจะขึ้นอยู่กับความร้ายแรงของการละเมิด ระยะเวลาการดำเนินการและรูปแบบจะขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและเป็นไปตามที่กฎหมายแรงงานไทยกำหนด

14. การร้องทุกข์และการอุทธรณ์

- 14.1 ลูกจ้างสามารถบอกกล่าวข้อร้องเรียน ร้องทุกข์หรือข้อแนะนำให้กับนายจ้างได้โดยปราศจากความกลัวที่จะถูกล้างแค้น ลูกจ้างสามารถที่จะแจ้งเรื่องต่างๆ ผ่านกล่องรับความคิดเห็นหรือสายด่วน ที่นายจ้างจัดไว้ให้โดยไม่ระบุดตัวตนของผู้แจ้ง หรือแจ้งโดยตรงผ่านหัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล หรือตัวแทนฝ่ายบริหารที่ได้รับมอบหมาย หรือเจ้าของบริษัท
- 14.2 นายจ้างจะสืบสวนและแก้ไขปัญหามาตามความเหมาะสมสำหรับแต่ละกรณีและให้เวลา ลูกจ้างตัดสินใจยอมรับในการแก้ไขปัญหาหรือใช้สิทธิในการยื่นอุทธรณ์

15. การบอกเลิกสัญญา

- 15.1 กรณีนายจ้างประสงค์บอกเลิกสัญญานายจ้างต้องบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า 1 เดือน หรือจ่ายเงินค่าจ้าง 1 เดือน แทนการบอกเลิกสัญญา หรือให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทย รวมทั้งนายจ้างต้องจ่ายค่าเดินทางกลับประเทศให้แก่ลูกจ้างด้วย
- 15.2 กรณีลูกจ้างประสงค์บอกเลิกสัญญาลูกจ้างต้องบอกกล่าวให้นายจ้างทราบล่วงหน้า 1 เดือน และต้องจ่ายค่าเดินทางกลับประเทศด้วยตนเอง

16. อื่น ๆ

- 16.1 นายจ้างหรือบริษัทนำเข้าแรงงานที่เป็นตัวแทนนายจ้างจะไม่เรียกเก็บเงินค่าสมัครงาน ค่าธรรมเนียมการประกันเพื่อให้ได้ทำงานกับนายจ้าง นายจ้างจะรับผิดชอบค่าธรรมเนียม และค่าใช้จ่ายที่จำเป็นสำหรับลูกจ้างในการดำเนินการด้านเอกสาร ใบอนุญาตทำงาน ซึ่งเป็นข้อกำหนดและเงื่อนไขที่ตกลงกันล่วงหน้าระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ถ้าเมื่อใดที่กฎหมายแรงงานไทยกำหนดความรับผิดชอบทางกฎหมายที่เฉพาะเจาะจงสำหรับ ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายสำหรับนายจ้าง ข้อกำหนดของกฎหมายนี้จะมีผลบังคับเหนือกว่าข้อกำหนดและเงื่อนไขที่ตกลงกันโดยนายจ้างและลูกจ้าง
- 16.2 นายจ้างจะต้องอพยพลูกจ้างไปอยู่ในสถานที่ปลอดภัย เมื่อเกิดวิกฤตการณ์ เช่น ภัยธรรมชาติ การจลาจล การสู้รบ หรือการสงคราม และถ้าสถานการณ์ไม่เอื้ออำนวย ให้ทำงานต่อไป นายจ้างต้องส่งลูกจ้างกลับประเทศโดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย ทั้งหมด
- 16.3 เงื่อนไขอื่นที่มีได้ระบุในสัญญานี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทย และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการปฐมพยาบาลก่อนเริ่มทำงานและหัวข้อการฝึกอบรม
- 16.4 ในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขแห่งสัญญานี้ข้อหนึ่งข้อใดหรือปฏิบัติไม่ครบถ้วน ตามเงื่อนไขแห่งสัญญานี้ นายจ้างยินยอมรับผิดชอบในความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างทุก ประการ ในทำนองเดียวกันหากลูกจ้างกระทำการใดๆที่ก่อให้เกิดความเสียหายขั้นรุนแรง ต่อนายจ้าง นายจ้างอาจพิจารณาดำเนินคดีตามกฎหมาย

สัญญานี้ทำขึ้นทั้งภาษาไทย และภาษาที่ลูกจ้างสามารถอ่านเข้าใจ โดยจัดทำขึ้นเป็น สองฉบับมีข้อความถูกต้องตรงกันและสอดคล้องกับกฎหมายแรงงานไทยคู่สัญญาทั้งสอง ฝ่ายต่างถือไว้ฝ่ายละหนึ่งฉบับ

คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างมีเข้าใจข้อความในสัญญานี้อย่างสมบูรณ์ จึงได้ลงลายมือชื่อไว้ต่อหน้าพยานเพื่อยืนยัน
ข้อตกลงและเงื่อนไขที่ระบุไว้ในสัญญา

ลงนาม ณ วันที่ _____ เดือน _____ ปี _____ สถานที่ลงนาม _____ ประเทศไทย

ลงชื่อ _____
นายจ้าง
(_____)

ลงชื่อ _____
ลูกจ้าง
(_____)

ลงชื่อ _____ พยาน
(_____)

ลงชื่อ _____ พยาน
(_____)

ภาคผนวก ฉ: แนวทางและเครื่องมือการร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

แนวทางการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

การร้องทุกข์ (grievance) กับการร้องเรียน (complaint) ต่างกันอย่างไร

“การร้องทุกข์” (grievance) เป็นการแสดงความคับข้องใจ ไม่เห็นด้วย หรือคัดค้านการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม หรือการละเมิดกฎระเบียบและมาตรฐานของสถานที่ทำงาน และ/หรือการละเมิดสิทธิ “การร้องทุกข์” อาจเรียกได้อีกอย่างว่า “การร้องเรียน” แต่ “การร้องทุกข์” เป็นคำที่เหมาะสมกว่าสำหรับกรณีร้ายแรงที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานจนเป็นอันตรายต่อชีวิต ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ และสุขภาวะ เกิดความเสียหายทางร่างกายหรือจิตใจ และ/หรือความเสียหายต่อทรัพย์สินหรือชื่อเสียงของบุคคล ส่วน “การร้องเรียน” (complaint) โดยทั่วไปเป็นการแสดงความกังวลเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ผลประโยชน์และสวัสดิการในที่ทำงาน บางครั้งแรงงานอาจมีข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเชิงบวกที่ควรได้รับการพิจารณา การจัดการกับความกังวลทุกประการเป็นเรื่องสำคัญ ความคิดเห็นและข้อร้องทุกข์จากแรงงานจึงเป็นการกระตุ้น “เสียงของแรงงาน” แนวทางเล่มนี้จะใช้คำว่า “การร้องทุกข์” (grievance) โดยหมายความครอบคลุมถึงการร้องทุกข์ ข้อเสนอแนะ ข้อกังวล และความคับข้องใจทุกประเภทในทุกระดับ

เมื่อพูดถึงกลไกในการจัดการกับการร้องเรียน/ร้องทุกข์ ก็หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องมียุทธศาสตร์ “การแก้ไขเยียวยา” (Remediation) ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับหลากหลายแง่มุม เช่น อาจเป็นการแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าในที่ หรือสำหรับในระยะยาวอาจเป็นการบรรเทาผลกระทบของเหตุการณ์ ปกป้องคุ้มครองผู้ตกเป็นเหยื่อไม่ให้เกิดผลกระทบหรือเป็นอันตรายอีก การไกล่เกลี่ยและทำข้อตกลงนอกศาล ช่วยเหลือฟื้นฟูให้กลับสู่สภาพเดิม และกำหนดมาตรการเชิงป้องกัน กลยุทธ์เหล่านี้มีความจำเป็นเมื่อนายจ้างหรือบริษัท (และซัพพลายเออร์ที่จัดหาผลิตภัณฑ์หรือบริการให้แก่ นายจ้าง) มีส่วนร่วมหรือเป็นผู้ก่อให้เกิดความเสียหายโดยตรงหรือโดยอ้อม และไม่ว่าโดยเจตนาหรือไม่ได้เจตนา แก่บุคคล ธุรกิจ หรือชุมชนที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในหรือภายนอกห่วงโซ่อุปทานของนายจ้าง

กลไกการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์คืออะไร และได้รับการออกแบบมาอย่างไร

กลไกการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ไม่ใช่การตอบสนองต่อข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์แบบเฉพาะกิจชั่วคราวแค่ครั้งเดียว กลไกการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ที่ดีจะต้องเป็นระบบและมีความยั่งยืน มีการจัดการที่ดีและออกแบบโดยบุคคลหรือทีมการจัดการทางสังคม (ทีม SMS) ผู้ซึ่งจะทำหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินการตามเอกสารนโยบายและวิธีปฏิบัติสำหรับระบบที่กำหนดลำดับกระบวนการ ช่องทาง วิธีดำเนินการเพื่อรับเรื่อง รับทราบ จัดหมวดหมู่ ประเมิน ไกล่เกลี่ย เยียวยา และแก้ไขข้อร้องเรียน ตลอดจนจัดการกับการอุทธรณ์ที่อาจเกิดขึ้นตามมา บทเรียนที่ได้รับจากการจัดการและแก้ไขกรณีและเหตุการณ์ที่เป็นปัญหา ไม่ว่าจะที่ได้จากข้อเสนอแนะ การร้องทุกข์ ความคิดเห็น การร้องเรียนจากแรงงานและชุมชน (ในพื้นที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่) เกี่ยวกับ

สิทธิและสภาพการทำงานจะถูกรวบรวมเพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไขการจัดการทางสังคมของนายจ้างหรือภายในบริษัทให้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้นการออกแบบกลไกการรับเรื่องร้องเรียนจึงจำเป็นต้องมีการปรับกระบวนการให้เข้ากับสถานการณ์ของนายจ้างหรือบริษัท และปัจจัยต่าง ๆ เช่น องค์กรประกอบของกำลังแรงงาน ขนาดกำลังการผลิตของสถานประกอบการ ประเภทผลิตภัณฑ์ที่ผลิต ความซับซ้อน และการดำเนินงานที่เปลี่ยนแปลงตามช่วงเวลา (seasonality) ตลาดที่สถานประกอบการส่งผลิตภัณฑ์ให้ รวมถึงขอบเขตและประเภทของผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ได้รับจากจุดเชื่อมต่อ (links) ในห่วงโซ่อุปทานของคู่ค้าทางธุรกิจระดับประเทศและระดับโลกของนายจ้างหรือของบริษัท

นโยบายของนายจ้างหรือบริษัทควรอธิบายถึงกระบวนการและช่องทางต่าง ๆ ที่แรงงานสามารถให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติตั้งแต่การสรรหาแรงงานในประเทศบ้านเกิดจนถึงประเด็นต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานในประเทศปลายทาง จนถึงปัจจุบันนี้ ข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหาแรงงานก็ยังไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร แต่การใช้คนกลางอย่างเช่นนายหน้าจัดหาแรงงาน ตัวแทน และผู้สรรหา ทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องมีความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้เป็นองค์ประกอบอยู่ในทุกขั้นตอนของการสรรหาแรงงาน ซึ่งจะทำให้ไม่ได้เลยหากไม่มีกลไกการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์และกลยุทธการแก้ไขเยียวยาที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีและมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ

นายจ้างและบริษัทในภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลต้องการกลไกการรับเรื่องร้องเรียนหรือไม่มี

ทุกภาคอุตสาหกรรมต่างต้องมีกลไกการรับเรื่องร้องเรียนที่ดีและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทยที่ต้องพึ่งพากำลังแรงงานจากต่างชาติมากขึ้นเรื่อย ๆ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติผู้มีความเสี่ยงต่อการถูกละเมิดเนื่องจากข้อจำกัดด้านการสื่อสาร ให้สามารถเข้าถึงกลไกการรับเรื่องร้องเรียนได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้แรงงานได้แจ้งข้อกังวลโดยไม่กลัวว่าจะถูกลงโทษ หรือถูกโต้กลับด้วยกำลัง หรือความอาฆาตแค้น

แรงงานควรได้รับอนุญาตให้แจ้งข้อร้องเรียนหรือร้องทุกข์ผ่านช่องทางรับเรื่องได้ตลอดทุกช่วงของการสรรหาแรงงานและจ้างงาน ยังมีคนกลางที่เป็นบุคคลหรือบริษัท (นายหน้าจัดหาแรงงานและบริษัทนำเข้าแรงงาน) เข้ามาเกี่ยวข้องในกระบวนการสรรหาแรงงานตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ทวิภาคีข้ามแดน ยิ่งทำให้ข้อร้องเรียนที่เกิดจากหรือเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติในการสรรหาแรงงานทั้งในประเทศต้นทางและประเทศปลายทางมีความสำคัญมากขึ้น

กลไกการรับเรื่องร้องเรียนที่ดีนั้นมีประโยชน์หลายประการ อาทิ ช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดเมื่อเกิดความขัดแย้ง และช่วยไม่ให้เกิดการสะสมความไม่พอใจ โดยเอื้อให้เกิดการพูดคุยหรือกันเพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหาย่างมีประสิทธิภาพและมีเป้าหมายให้ได้ทางออกที่สันติ กลไกนี้จะส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารปัญหากันระหว่าง

แรงงานและผู้บริหาร ทำให้ทรศนะของแรงงานได้รับการรับฟังอย่างมีศักดิ์ศรี และแรงงานมั่นใจได้ว่ามีระบบที่จะนำไปสู่การตัดสินใจโดยไม่ลำเอียง เป็นไปตามกฎหมายของประเทศและมาตรฐานจรรยาบรรณ เพราะฉะนั้น กลไกการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์จึงสามารถป้องกันไม่ให้เกิดเหตุร้าย การกระทำที่รุนแรงหรือข่าวไม่พึงประสงค์ ที่อาจก่อความเสียหาย ทำลาย และเป็นอันตรายต่อนายจ้างหรือบริษัท แรงงาน การดำเนินงาน แบนด์สินค้ำ ลูกค้ำ และชื่อเสียงของบริษัทได้

ขณะที่แรงงานได้รับการส่งเสริมให้ตระหนักถึงสิทธิและความรับผิดชอบของตนเองอยู่นั้น กลไกการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ก็จะปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับผู้บังคับบัญชาไปด้วย เท่ากับช่วยเพิ่มกำลังใจและผลิตภาพในที่ทำงาน ผลที่ได้คือ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับนายจ้างในระดับต่าง ๆ จะแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น ทำให้เกิดความเชื่อมั่นภายในบริษัท ด้วยเหตุที่กลไกการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์เป็นเครื่องมือแก้ไขข้อพิพาทภายในโดยการจัดการกับข้อกังวลของแรงงาน ในประเทศที่สภาพแรงงานเข้มแข็งจึงมีการบรรลุกลไกการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ไว้เป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (collective bargaining agreements) ในประเทศไทย ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและผ่านการฝึกอบรม หรือตัวแทนฝ่ายบริหาร หรือทีม SMS ก็สามารถจัดการกลไกการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ให้เข้มแข็งได้ หรือจะดำเนินการผ่านคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานก็ได้

กลไกการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ที่ดีและมีประสิทธิภาพมีลักษณะเช่นใด

- สามารถเข้าถึงได้และชอบด้วยกฎหมาย (Accessibility and Legitimacy) – ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในทั้งหมด ตั้งแต่ระดับบริหารสูงสุดไปจนถึงแรงงานฝ่ายผลิต และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (รวมทั้งซัพพลายเออร์ที่จัดหาผลิตภัณฑ์และบริการ) มีช่องทางเข้าถึงกลไกการร้องเรียน/ร้องทุกข์ได้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกได้รับการรับรองว่า กลไกดังกล่าวตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายไทยด้านแรงงาน การประมง และแรงงานข้ามชาติ มาตรฐานที่ตลาดต่างประเทศกำหนด และคู่มือจรรยาบรรณของผู้ซื้อ ซึ่งกำหนดให้มีกลไกการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ที่เข้มแข็ง จริงจัง และวางใจได้ โดยต้องชอบด้วยกฎหมาย มีความน่าเชื่อถือ มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม (integrity)
- มีการปรึกษาหารือและเปิดโอกาสให้แรงงานมีส่วนร่วม (Workers Consultation and Involvement) – มีการปรึกษาหารือกับแรงงานโดยตรงหรือผ่านตัวแทนระหว่างจัดทำช่องทางสำหรับการร้องเรียน ระหว่างขั้นตอนและระยะเวลาที่กำลังดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหา และระหว่างการปรับปรุงและ/หรือแก้ไขเยียวยาตามข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ แรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่มีความเปราะบางได้รับการส่งเสริมให้ตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง และได้รับการรับรองว่า กลไกการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์นั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อคุ้มครองแรงงาน เพื่อฟังเสียงแรงงาน และ**ไม่มีการลงโทษ**แรงงานที่เข้าร่วม สำหรับแรงงานข้ามชาติต้องมีการจัดช่องทางให้เข้าถึงได้ด้วยภาษาของแรงงาน

- รักษาความลับด้วยความโปร่งใส (Confidentiality with Transparency) – ชื่อและรายละเอียดข้อมูลส่วนตัวของผู้ร้องเรียน/ร้องทุกข์จะถูกบันทึกไว้ แต่จะได้รับการคุ้มครองด้วยเทคนิคการจัดทำข้อมูลนิรนาม (Anonymizing techniques) อย่างไรก็ตาม การสื่อสารในขั้นตอนต่าง ๆ ยังคงมีความโปร่งใส ตั้งแต่การจดหมวดหมู่เรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ความคืบหน้าในการตรวจสอบข้อเท็จจริง และการประเมินผล การไกล่เกลี่ย และการตัดสินใจ วิธีเยียวยาและการแก้ไขปัญหา
- จัดทำเอกสารและเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน (Documentation and Communication) – โครงสร้างของกลไกการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนหลักต่าง ๆ ตั้งแต่การร้องทุกข์หรือร้องเรียน การรับเรื่อง การตรวจสอบข้อเท็จจริง การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา การจัดเก็บข้อมูลของกรณี และการอุทธรณ์ (หากจำเป็น) ขั้นตอนเหล่านี้ต้องมีการบันทึกเป็นเอกสารไว้ในแผนผังแสดงเส้นทางของกระบวนการ และสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรทราบ ในคู่มือเล่มนี้ก็ได้ให้ตัวอย่างไว้ ขณะเดียวกันทีม SMS ก็พัฒนาและ/หรือนำแบบฟอร์มมาตรฐานมาปรับใช้ในการทำงานด้วย
- มีการฝึกอบรมและเสริมสร้างศักยภาพ (Training and Capacity Building) – ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้จัดการกระบวนการการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ต้องได้รับการฝึกอบรมให้รู้จักกระบวนการวิธีและเครื่องมือในการทำงานอย่างละเอียด (เช่น แบบสัมภาษณ์และเทคนิคในการสัมภาษณ์) และการจัดการกรณีที่มีความอ่อนไหวในมิติด้านเพศสภาพ ทีม SMS ได้รับการฝึกอบรมพิเศษ (จากภายในและ/หรือภายนอกองค์กร) ด้านการจัดการความขัดแย้ง กลยุทธ์การเจรจาและหาทางออก แนวทางที่จะนำไปสู่การไกล่เกลี่ยและการเยียวยา รวมทั้งสามารถชี้ชัดได้ถึงเครือข่ายสนับสนุนนอกองค์กรภายในท้องถิ่น
- ตอบสนองได้อย่างทันท่วงที (Timely and Responsive) – มีการจัดทำบัญชีรายการข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับนโยบายบริษัทที่อาจเกิดขึ้นได้ไว้อย่างเป็นระบบ เป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อที่จะดำเนินการแก้ไขหรือให้การเยียวยาได้ภายในเวลาที่เหมาะสม บัญชีนี้สามารถปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และใช้เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพูดคุยกันเพื่อหามาตรการเชิงป้องกัน วิเคราะห์เหตุการณ์ที่เคยเกิดเพื่อดูแนวโน้ม รูปแบบ และประเภทข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์และการแก้ไข
- สามารถใช้งานได้ และให้ประสิทธิผล (Operational and Effective) – การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับกระบวนการต่าง ๆ เป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญ ทั้งในกลไกการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ตั้งแต่การยื่นเรื่อง การตรวจสอบข้อเท็จจริง การหาทางออก และการดำเนินการแก้ไขและเยียวยา อย่างไรก็ตาม เมื่อนำกระบวนการเหล่านี้มาใช้จริง ทีม SMS ควรทำการประเมินประสิทธิผลของระบบภายใน เพื่อให้การทำงานประจำวันเป็นไปด้วยความราบรื่นและสอดคล้องกับนโยบายบริษัท ทั้งนี้ต้องพิจารณาตัวชี้วัด (metrics) ที่จะใช้เพื่อการปรับปรุงอย่างรอบคอบ

ใครบ้างที่ยื่นข้อร้องเรียนได้ และจะต้องทำอย่างไร

นายจ้างควรตรวจสอบให้มั่นใจว่า แรงงานทุกคนเข้าร่วมในกลไกการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ในสถานประกอบการที่มีแรงงานข้ามชาติเป็นจำนวนมาก การสื่อสารทุกอย่างเกี่ยวกับกลไกการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ควรเป็นภาษาที่แรงงานเข้าใจ หากมีข้อกังวลเรื่องการอ่านออกเขียนได้ หรือต่อให้ไม่มีปัญหา ก็ควรจัดหานักแปลและล่ามไว้ใช้ในคราวจำเป็น เพื่อจะได้อธิบายนโยบายบริษัทและขั้นตอนการปฏิบัติในการจัดการกับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ และประกาศให้ทราบต่อบุคคลที่แรงงานสามารถติดต่อเพื่อยื่นข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ได้

อนึ่ง ต้องมีการเน้นย้ำว่า แรงงานทุกคนสามารถยื่นข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ได้ทั้งสิ้น ไม่ว่าจะยื่นเป็นการส่วนบุคคลหรือร่วมกันยื่น โดยไม่คำนึงว่าแรงงานจะมีตำแหน่งใด เพศใด ถิ่นสัญชาติใด ไม่ว่าจะมิใช่สถานะเป็นพนักงานประจำหรือไม่ หากได้รับผลกระทบเชิงลบจากกิจกรรมและการดำเนินงานของบริษัท หรือโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดในบริษัท (โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้มีตำแหน่งระดับบริหารหรือเป็นผู้บังคับบัญชา) หรือโดยซัพพลายเออร์ผู้จัดหาวัตถุดิบหรือผลิตภัณฑ์หรือบริการแก่บริษัท (รวมทั้งผู้สรรหาแรงงาน ตัวแทนนำเข้าแรงงาน บริษัทรักษาความปลอดภัย) และในทำนองเดียวกัน สมาชิกชุมชนในพื้นที่ที่บริษัทดำเนินการอยู่ ผู้ซื้อซัพพลายเออร์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดในห่วงโซ่อุปทานที่บริษัทมีส่วนเกี่ยวข้อง ก็สามารถแจ้งข้อกังวล ยื่นข้อร้องเรียน/ข้อร้องทุกข์ได้เช่นกัน ขณะเดียวกันก็ต้องแจ้งให้แรงงานทราบว่า สามารถส่งข้อคิดเห็นในเชิงบวกและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงได้

แรงงานสามารถยื่นข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ผ่านกลไกทั้งภายในและภายนอก สำหรับกลไกภายในอาจใช้กล่องรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ที่ติดตั้งไว้ในตำแหน่งที่เหมาะสม ยื่นเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ผ่านคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน หรือร้องเรียน/ร้องทุกข์โดยตรงไปยังผู้บริหารระดับกลางหรือผู้บริหารสูงสุดของบริษัท หรือผ่านช่องทางอื่น ๆ ที่บริษัทจัดไว้ เช่น โทรศัพท์สายด่วน หรือผ่านโปรแกรมที่ทำงานบนเว็บ (internet app.) กลไกภายนอกจะเสริมการทำงานของกลไกภายใน และใช้เครื่องมือและกระบวนการที่สร้างโดยความร่วมมือจากสมาคมการค้าต่าง ๆ สหกรณ์ สหภาพแรงงาน (ถ้ามี) องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) ที่เชี่ยวชาญประเด็นแรงงาน สิทธิมนุษยชน และแรงงานข้ามชาติ รวมถึงหน่วยงานรัฐที่มีภารกิจด้านสิทธิและสวัสดิการแรงงานหรือกำกับดูแลผู้สรรหา ควรทดลองใช้ช่องทางสื่อสารที่หลากหลายเพื่อจะได้ทราบว่า ช่องทางใดเหมาะสมและสะดวกสำหรับแรงงาน และ/หรือแรงงานรู้สึกว่ายื่นข้อกังวลได้อย่างสบายใจที่สุด

ข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ประเภทและหมวดหมู่ใดบ้างที่ต้องได้รับการดำเนินการ

“ข้อร้องเรียนหรือข้อร้องทุกข์” อาจเป็นเรื่องจริง หรืออาจเป็นสิ่งที่ผู้ร้อง “รู้สึก” เป็นความผิด หรือเป็นสาเหตุหนึ่งของความเดือดร้อน ไม่พอใจ หรือการคัดค้านต่อสิ่งที่ผู้ร้องเห็นว่าเป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรม หรือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือสิทธิแรงงาน ข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์มีความร้ายแรงได้หลายระดับ ตั้งแต่ร้ายแรงมากระดับเป็นอันตรายต่อชีวิตโดยส่งผลกระทบต่อสุขภาพและชีวิตของมนุษย์อย่างร้ายแรงหรือถาวร

ไปจนถึงระดับที่ร้ายแรงน้อย แต่ก็ยังมีความสำคัญ เช่น ข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับสภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ผลประโยชน์และสวัสดิการ ด้านล่างนี้คือหมวดหมู่พร้อมทั้งตัวอย่างของข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์

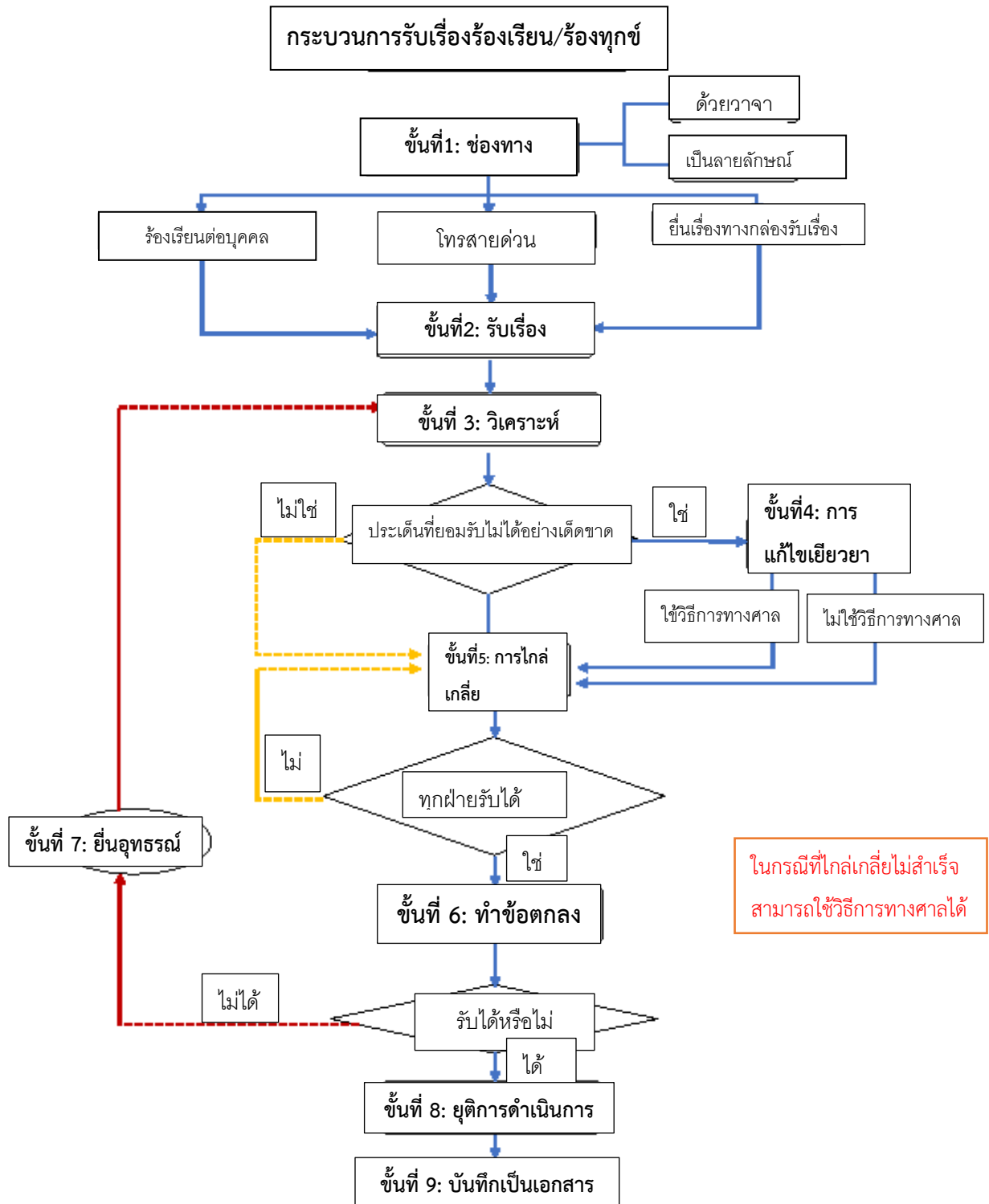
- การสรรหาและการจ้างงาน (Recruitment and Hiring) – เช่น การเรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการจัดทำเอกสารสูงเกินไป การผิดสัญญาที่ได้ให้ไว้เกี่ยวกับประเภทและเงื่อนไขของงาน การสับเปลี่ยนสัญญา การเดินทางและที่พักที่ไม่ปลอดภัย การชักจูงให้กู้เงิน การยึดเอกสาร การเรียกเก็บเงินค่ามัดจำ/เงินค้ำประกัน
- สภาพการทำงาน (Working conditions) – เช่น ให้ทำงานล่วงเวลามากเกินไป เวลาพักผ่อนเป็นจำนวนชั่วโมง/วัน/สัปดาห์ไม่เพียงพอ พื้นที่ทำงานคับแคบ อากาศถ่ายเทไม่สะดวก และมีแสงสว่างไม่เพียงพอ ไม่มีอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE) มีการจำกัดการใช้ห้องน้ำและการเข้าถึงน้ำดื่มของแรงงาน มีผู้ถืออาวุธคอยควบคุมแรงงานขณะทำงาน
- โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) – เช่น โครงสร้างได้รับการออกแบบไม่ดีหรือเก่าจนเสี่ยงต่อการที่แรงงานจะได้รับบาดเจ็บหรือเกิดอุบัติเหตุ ไม่มีทางออกฉุกเฉินหรือมีป้ายบอกทางไม่เพียงพอ เส้นทางหลบหนีถูกปิดล็อก หรือสามารถปิดล็อกได้ อุปกรณ์ล้างมือไม่เพียงพอ ตู้เก็บของส่วนตัว (ล็อกเกอร์) ไม่เพียงพอ บ้านพักของบริษัทหรือในโรงอาหารของพนักงานไม่ถูกสุขลักษณะ
- สิทธิแรงงานและสิทธิตามสัญญา (Labour and contractual rights) – เช่น ถูกปฏิเสธไม่ให้ใช้วันหยุดประจำปี การลาคลอดไม่ได้รับค่าจ้างตามกฎหมายไทย ไม่ได้รับค่าจ้างล่วงเวลาในอัตราพิเศษ แรงงานถูกเลิกจ้างโดยไม่ได้รับเงินชดเชย
- สิทธิมนุษยชน (Human rights) – เช่น มีการจ้างแรงงานผู้เยาว์ให้ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีการเลือกปฏิบัติในการให้ค่าจ้างและการพิจารณาเลื่อนขั้นแก่ผู้ชายกับผู้หญิง/กลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ การให้ค่าจ้างล่วงหน้าและให้เงินกู้ยืมดอกเบี้ยแพงเพื่อสร้างเงื่อนงำให้เกิดแรงงานขัดหนี้ มีมาตรการลงโทษผู้ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ถูกจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายโดยให้อยู่แต่ในหอพักของบริษัท แรงงานถูกข่มขู่เมื่อแจ้งขอลาออก
- ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Personal relations) – เช่น ผู้บังคับบัญชาที่ใช้ภาษาหยาบคาย มีส่วนในการลวนลามและคุกคามทางเพศ นำสื่อลามกเข้ามาในสถานที่ทำงาน มีส่วนในการสมรู้ร่วมคิดและการทุจริตภายในหรือภายนอกองค์กร คุกคามทางตรงหรือทางอ้อม หรือแสดงความคิดเห็นในทางเสื่อมเสียซึ่งหน้าหรือผ่านสื่อสังคมออนไลน์
- ความสัมพันธ์กับชุมชน (Community relations) – เช่น ความเสียหายด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการดำเนินงานของบริษัท อาทิ โรงงานหรือฟาร์มปล่อยน้ำทิ้งหรือตะกอนที่สร้างความเสียหายต่อการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำหรือการปฏิบัติการทางทะเลในพื้นที่ใกล้เคียง มลพิษทางดินหรืออากาศที่เกิดจาก

สารเคมีอันตราย การตัดโค่นต้นไม้กอทางหรือถางป่าในพื้นที่ที่กำหนดให้เป็นอุทยานแห่งชาติหรือเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า

ข้อร้องเรียนประเภทใดที่ถือเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้อย่างเด็ดขาด และต้องได้รับการเยียวยาก่อน

บริษัทที่มุ่งมั่งคั่งหลักสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน หลักการสรรหาแรงงานอย่างมีความรับผิดชอบ หลักการมอบงานที่มีคุณค่า และหลักจรรยาบรรณทางธุรกิจ ย่อมให้ความสำคัญและคุ้มครองแรงงานทุกคนเพื่อให้แรงงานได้ใช้ศักยภาพอย่างสูงสุด และให้การรับรองได้ว่า แรงงานจะมีสุขภาวะที่ดีในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพ ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่ยอมรับไม่ได้อย่างเด็ดขาดหากมีการปฏิบัติที่ไร่มนุษยธรรมเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ การใช้แรงงานบังคับ แรงงานผูกมัด แรงงานทาส แรงงานขัดหนี้และถูกบังคับ แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติตามเพศ (รวมถึงการคุกคาม ล่วงละเมิด และแสวงประโยชน์ทางเพศ) เชื้อชาติ ศาสนา ความทุพพลภาพ สิทธิที่จะมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มหรือเข้าเป็นสมาชิกของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ เสรีภาพในการเคลื่อนย้าย และเสรีภาพส่วนบุคคล การปฏิบัติใด ๆ ที่อาจทำให้ผู้หางานและแรงงานได้รับบาดเจ็บ ได้รับความเสียหาย หรือได้รับอันตรายทางร่างกาย ทางจิตใจ ชีวิต ความปลอดภัย เสรีภาพ สุขภาวะ และศักดิ์ศรีเป็นการชั่วคราวหรือถาวร กลยุทธ์การแก้ไขเยียวยาจะลงโทษผู้กระทำผิด และขณะเดียวกันก็ปกป้องเหยื่อและผู้แจ้งเบาะแสการกระทำผิด

ภาพที่ ฉ-1: แผนผังกระบวนการรับเรื่องร้องเรียน/ ร้องทุกข์



ขั้นตอนการจัดการและแก้ไขปัญหาร้องเรียน/ร้องทุกข์

แผนผังกระบวนการรับเรื่องร้องเรียน/ ร้องทุกข์ (ภาพที่ ฉ-1) ข้างต้นแสดงให้เห็นขั้นตอนหลัก ๆ ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ช่องทาง

แรงงานสามารถแจ้งร้องเรียน/ร้องทุกข์ด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่มี บางคนอาจต้องการร้องเรียน/ร้องทุกข์ด้วยวาจาโดยตรงต่อบุคคล (โดยปกติมักเป็นผู้บังคับบัญชาของแรงงานหรือเป็นเจ้าของสถานประกอบการ) หรือร้องเรียน/ร้องทุกข์ไปยังกลุ่มบุคคล (ทีม SMS หรือคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน หรือทีมจัดการความเสี่ยง) นอกจากนี้ยังอาจร้องเรียน/ร้องทุกข์ได้โดยการเขียนคำร้องและนำไปหย่อนลงในกล่องรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ที่ติดตั้งไว้ในตำแหน่งที่เหมาะสมเพื่อให้ยื่นเรื่องได้แบบเป็นความลับและไม่ต้องแจ้งชื่อ วิธีอื่น ๆ ได้แก่การโทรสายด่วนทั้งภายในและภายนอกองค์กร หรือร้องเรียน/ร้องทุกข์ผ่านแอปพลิเคชัน (โปรแกรมประยุกต์) ที่ทำงานบนเว็บเป็นหลัก เช่น ไลน์ (LINE) หรือแอปพลิเคชันสำหรับส่งข้อความอื่น ๆ หรือผ่านช่องทางที่เป็นกลุ่มปิดในสื่อสังคมออนไลน์

ขั้นตอนที่ 2 การรับเรื่อง

บุคคลหรือทีมที่รับผิดชอบกลไกการรับเรื่องร่ำร้องเรียน/ร้องทุกข์ ควรจัดทำใบรับข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์เป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ด้วยวาจา ก็ควรจัดทำบันทึกเป็นเอกสารให้ถูกต้องแม่นยำที่สุดเท่าที่จะทำได้ การแปลงข้อมูลและรายละเอียดส่วนบุคคลให้เป็นข้อมูลนิรนามเป็นเรื่องที่ท้าทาย แต่สามารถใช้การเข้ารหัสในลักษณะที่สามารถตรวจสอบย้อนกลับเพื่อการติดตามความคืบหน้าและการแก้ปัญหาได้ ทั้งนี้ควรจัดทำแบบฟอร์มการแจ้งข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ให้เป็นแบบฟอร์มมาตรฐานโดยมีเลขลำดับที่ของข้อร้องเรียน หมดหมู่ แล้วทำการบันทึก ควรกำหนดกรอบเวลาโดยประมาณที่จะใช้ในการแก้ปัญหาโดยพิจารณาจากความซับซ้อนของข้อร้องเรียน แต่ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความปลอดภัยส่วนบุคคลและชีวิตต้องได้รับการตอบสนองและการติดตามเป็นลำดับต้นๆ (ดูหัวข้อเกี่ยวกับความรุนแรงและพฤติกรรมที่ยอมรับไม่ได้อย่างเด็ดขาด) รายการที่บันทึกควรจะเรียบง่าย เช่น ข้อร้องเรียน #xx/2019 (การสรรหาแรงงานและการจ้างงาน) เกี่ยวกับนายหน้าจัดหาแรงงานเรียกรับเงินมัดจำและเงินค้ำประกัน รับเรื่องวันที่ 22 มิถุนายน 2563 จะติดต่อแรงงานและนายหน้าจัดหาแรงงานภายใน 3 วันเพื่อเริ่มกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริง (ลงลายมือชื่อ)

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์

บุคคลหรือทีมที่รับผิดชอบควรพิจารณาว่า มีข้อมูลและหลักฐานเพียงพอแก่การพิสูจน์ข้อเท็จจริงแล้วหรือไม่ ระยะเวลาที่จะใช้ในการตรวจสอบข้อเท็จจริงและประเมินผลสามารถปรับเปลี่ยนได้ ขึ้นอยู่กับความร้ายแรง

หรือความเร่งด่วนของกรณี ที่สำคัญคือต้องพิสูจน์ให้ได้ว่า มีการละเมิดกฎหมายภายในประเทศ สิทธิมนุษยชน และสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน หรือนโยบายบริษัทในเรื่องที่ยอมรับไม่ได้อย่างเด็ดขาดเกิดขึ้นจริง และถ้าเป็นเรื่องจริง ก็ต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกต่อสาเหตุที่เป็นรากเหง้าของปัญหา และทางออกที่เป็นไปได้ในการแก้ไขเยียวยา การไกล่เกลี่ย การฟื้นฟูให้กลับสู่สภาพเดิมตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้เพื่อจัดการกรณีดังกล่าว หากข้อมูลที่มียังไม่เพียงพอที่จะระบุระดับความร้ายแรงของการกระทำผิด ก็ต้องพยายามพิจารณาว่าต้องหาข้อมูลเพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 4 การแก้ไขเยียวยา

เมื่อวิเคราะห์ข้อเท็จจริงและหลักฐานทั้งหมดแล้วก็ให้ดำเนินการตามกลยุทธ์ที่เหมาะสมต่อไป รวมทั้งกำหนดตัวบุคคล (อาจมีมากกว่าหนึ่งคน) ที่จะเป็นผู้แก้ปัญหาภายในองค์กรเป็นลำดับแรก และกำหนดบุคคลภายนอกที่บริษัทต้องติดต่อเพื่อขอความช่วยเหลือและการสนับสนุน อีกทั้งพิจารณาว่า การแก้ไขเยียวยา การฟื้นฟูให้กลับสู่สภาพเดิม หรือการแก้ไขใดบ้างที่ต้องทำทันทีหรืออาจต้องทำในระยะยาว และมาตรการเหล่านั้น มีความเป็นไปได้หรือไม่ เป็นจำนวนค่าใช้จ่ายที่เหมาะสมหรือไม่ ดำเนินการได้รวดเร็วเพียงใด และใครจะเป็นผู้ดำเนินการ การเยียวยาจะต้องได้รับการวางแผนและทำความเข้าใจอย่างรอบคอบกับทุกคน เพราะถ้าเป็นกรณีที่ร้ายแรงเรื่องระยะเวลาเป็นสิ่งสำคัญ

ขั้นตอนที่ 5 การไกล่เกลี่ย

ระหว่างการประเมินข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์และในกรณีที่จำเป็นต้องได้ข้อมูลเพิ่มเติม บุคคลหรือทีมที่รับผิดชอบควรโทรศัพท์ไปพูดคุยเป็นการต่างหากกับแรงงาน ผู้จัดการ หรือซัพพลายเออร์ที่เกี่ยวข้องที่สถานประกอบการหรือในสถานที่ที่ปลอดภัยและเป็นกลาง โดยให้การรับรองเรื่องการเก็บรักษาความลับ หากบุคคลใดต้องการให้มีการแปลและ/หรือมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้วางใจได้หรือมีตัวแทนที่แรงงานเป็นผู้เลือกให้อยู่ด้วยเพื่อรับรองตัวแรงงานหรือเพื่อยืนยันข้อมูลที่แรงงานให้ ก็ต้องยินยอมตามความเหมาะสม สิ่งพูดคุยกันในระหว่างประชุมต้องบันทึกเป็นเอกสารโดยระบุวันที่ สถานที่ บุคคลที่อยู่ร่วมในการพูดคุย หัวข้อที่พูดคุย หลักฐานที่นำมาแสดง คำถามที่ถามและคำตอบที่ได้รับ รวมถึงข้อสรุปที่ได้

ภายหลังการประชุม ผู้จัดการที่รับผิดชอบกระบวนการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ จะอธิบายผลการวิเคราะห์ตามข้อเท็จจริงที่ได้รับและเสนอทางออกที่เป็นไปได้ ควรให้โอกาสแรงงานผู้ร้องได้มีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน และยืนยันว่าผู้จัดการตีความและอธิบายได้อย่างถูกต้องหรือไม่ ทางออกที่เสนอไปจะต้องได้เสียงตอบรับและการยอมรับจากแรงงานและต้องปรากฏอยู่ในรายงานการประชุม เมื่อทางออกที่เสนอไปเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายแล้ว การทำข้อตกลงนอกศาลก็เริ่มขึ้นได้

ขั้นตอนที่ 6 การทำข้อตกลง

การทำข้อตกลงเป็นไปตามกลยุทธ์การเยียวยา แก้ไข และป้องกัน (remediation, correction and prevention) ที่บริษัทกำหนดไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ ความร้ายแรงของความผิด และการละเมิด รวมทั้งผลที่ได้จากขั้นตอนก่อนหน้า และผลการตัดสินใจที่ทุกฝ่ายเห็นชอบ หนทางที่ดีที่สุดคือหลีกเลี่ยงการฟ้องร้องหากเป็นไปได้ และหาข้อยุติด้วยวิธีอื่นที่ไม่ใช่วิธีการทางศาล แต่ในกรณีที่ต้องใช้วิธีการทางศาล การคุ้มครองเหยื่อไม่ได้รับอันตรายหรือได้รับความเสียหายอีกต่อไปเป็นสิ่งสำคัญ และหากมีผู้แจ้งเบาะแสการกระทำผิด ก็ต้องให้ความคุ้มครองแก่ผู้แจ้งเบาะแสด้วยเช่นกัน

ขั้นตอนที่ 7 การอุทธรณ์

หากการแก้ไขเยียวยาหรือการทำข้อตกลงนอกศาลไม่เป็นที่ตกลงกัน ผู้เกี่ยวข้องฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งก็สามารถอุทธรณ์ได้ แรงงานมีสิทธิที่จะแจ้งข้อกังวลเพิ่มเติมหากปัญหาไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเพียงพอและเป็นที่น่าพอใจ บริษัทต้องรับเรื่องและตรวจสอบข้อกังวลเพิ่มเติมทันที แต่ต้องหลีกเลี่ยงไม่ให้ผู้ใดผู้หนึ่งที่เกี่ยวข้องกับกรณีดังกล่าวต้องตกเป็นเหยื่อ ถูกลงโทษทางวินัย หรือถูกไล่ออก หากกฎหมายภายในประเทศกำหนดช่องทางตามกฎหมายภายนอกองค์กรเพื่อการระงับข้อพิพาท หรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเลือกที่จะรับการสนับสนุนทางกฎหมายจากภายนอก ก็ควรจัดเตรียมและเสนอทางเลือกตามความต้องการนั้น

ขั้นตอนที่ 8 ยุติการดำเนินการ

หลังจากทุกฝ่ายบรรลุข้อตกลงแล้ว ต้องดำเนินมาตรการแก้ไขและเยียวยาภายในระยะเวลาที่ตกลงกัน ต้องมีการประกาศผลการดำเนินการแก้ไขข้อร้องเรียนให้แรงงานคนอื่น ๆ ทราบโดยไม่ระบุชื่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนในบริษัททราบและคงไว้ซึ่งความไว้วางใจในประสิทธิผลของกลไกการร้องเรียน บทเรียนที่ได้จากการประเมินและการแก้ไขกรณีปัญหาจะต้องได้รับการบันทึกเป็นเอกสาร และใช้เพื่อปรับปรุงระบบเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเดิมซ้ำ

ขั้นตอนที่ 9 บันทึกเป็นเอกสาร

วิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดในการเก็บข้อมูลประวัติสำหรับกลไกการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์

- **แบบฟอร์มมาตรฐาน** – แรงงานทุกคนควรเข้าถึงแบบฟอร์มเพื่อใช้ยื่นข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ และข้อกังวลได้ เพื่อให้มั่นใจได้เรื่องการเก็บรักษาความลับ กล่องรับแบบฟอร์มแจ้งข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ ควรติดตั้งอยู่ในบริเวณที่มีความเป็นส่วนตัวที่แรงงานจะรู้สึกสบายใจและไม่มีใครเห็น เช่น ในห้องน้ำ หรือในห้องเปลี่ยนเสื้อผ้า

- การแบ่งหมวดหมู่และเรียงลำดับเลขที่ – แบบฟอร์มและข้อมูลประวัติควรมีลำดับเลขที่และหมวดหมู่ (ตามประเภทข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์และระดับความร้ายแรง) ในทำนองเดียวกัน รายงานการประชุม และเอกสารการพูดคุยหารือ การไกล่เกลี่ย การทำข้อตกลงนอกศาล การยุติการดำเนินการ หรือการอุทธรณ์ ต้องทำให้เรียบร้อยเพื่อจะได้ติดตามรูปแบบหรือแนวโน้ม ตลอดจนติดตามบทเรียนที่ได้รับ หรือศึกษากรณีที่เกิดซ้ำ
- ผู้ประสานงานและผู้ที่เป็นจุดติดต่อกลาง – ถึงแม้จะมีทีม SMS คุณแลร์รับผิดชอบเรื่องนี้อย่างเป็นทางการอยู่แล้ว ก็จำเป็นต้องมีสมาชิกที่มีคุณสมบัติและประสบการณ์ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าโดยเป็นผู้ประสานงานและจุดติดต่อกลาง เพื่อให้มั่นใจได้ว่า มีการตอบสนองกันได้อย่างฉับไว การดำเนินการมีความต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เป็นที่รับทราบของคนทั่วไป
- การปฏิบัติตามกฎหมาย – การตรวจสอบข้อเท็จจริง การประเมินผล การสื่อสารและมาตรการแก้ไขเยียวยาที่เสนอทั้งหมดจะต้องเป็นไปตามกฎหมายไทยด้านแรงงาน การประมง และการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งอนุสัญญาและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ มาตรการป้องกันต้องกำหนดและจัดทำเป็นเอกสารไว้ล่วงหน้าและสอดคล้องกับข้อบัญญัติของกฎหมาย เช่นเดียวกัน
- ความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ – ข้อมูลและหลักฐานทั้งหมดที่เข้าถึงหรือได้รับมาเพื่อใช้ในการตรวจสอบข้อเท็จจริง วิเคราะห์ และหาทางออกสำหรับแต่ละกรณี จะต้องสะท้อนเหตุการณ์และการพูดคุยหารือกันตามจริง แม้ในกรณีที่การร้องเรียนหรือร้องทุกข์กระทำด้วยวาจาก็ต้องทำบันทึกบทสนทนาให้น่าเชื่อถือพร้อมกับคำแปลเป็นภาษาที่แรงงานใช้ในการทำงานให้ถูกต้องตามความจำเป็น รายงานการประชุมกับแรงงาน กลุ่มคนหรือสมาชิกชุมชนก็ต้องบันทึกรายละเอียดและเป็นภาษาที่แรงงานข้ามชาติเข้าใจได้ ควรให้ผู้เข้าร่วมประชุมและปรึกษาหารือทุกคนลงลายมือชื่อไว้ด้วย ไม่ว่าจะเป็นการประชุมอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ตาม
- การรักษาความลับและความปลอดภัย – การรักษาความลับและความปลอดภัยเป็นประเด็นที่ต้องเอาใจใส่อย่างจริงจัง ควรพิจารณาการใช้เทคนิคการจำกัดข้อมูลนิรนาม (Anonymizing techniques) เช่น กำหนดรหัสแทนตัวบุคคลเพื่อปกป้องตัวตนและข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ร้อง โดยเฉพาะในกรณีที่เป็นการละเมิดหรือการใช้ความรุนแรงที่ผู้ตกเป็นเหยื่อจะต้องได้รับความคุ้มครองไม่ให้เกิดอันตรายอีก และต้องได้รับความยินยอมจากแรงงานโดยการลงลายมือชื่อในใบยินยอมหากจะมีการถ่ายเท นำคำพูดไปใช้อ้างอิง หรือมีการบันทึกเสียงเพื่อนำไปจัดทำรายงาน ไม่ว่าจะรายงานนั้นจะจัดทำขึ้นเพื่อเผยแพร่ต่อสาธารณะหรือไม่ก็ตาม
- ระยะเวลาการเก็บข้อมูล – โดยปกติบริษัทมักจัดเก็บข้อมูลประวัติทั้งหมดไว้สำหรับระบบบริหารงานคุณภาพ (QMS) เป็นเวลาเทียบเท่าอายุการเก็บรักษาผลิตภัณฑ์บวกกับอีกหนึ่งปี อย่างไรก็ตาม เนื่องจากบันทึก SMS อาจเกี่ยวข้องกับคดีตามกฎหมาย ระยะเวลาในการเก็บบันทึกข้อมูลและ

หลักฐานที่เกี่ยวข้องกับแต่ละกรณีจึงต้องเป็นไปตามบทบัญญัติในกฎหมายแรงงานของประเทศว่าด้วยระยะเวลาการเก็บข้อมูลสำหรับกรณีที่เป็นคดีตามกฎหมาย

การแก้ไขเยียวยาจะจำเป็นเมื่อใด

“การแก้ไขเยียวยา” คือการปรับปรุงและแก้ไขความผิด การชดเชยและฟื้นฟูให้กลับสู่สภาพเดิม การแก้ไขและบรรเทาผลกระทบจากสถานการณ์และเหตุการณ์ที่บริษัทมีส่วนร่วมหรือก่อให้เกิดทั้งทางตรงหรือทางอ้อม และโดยเจตนาหรือไม่เจตนา การสูญเสียชีวิต การบาดเจ็บและได้รับอันตรายทางร่างกายและ/หรือจิตใจ ความพิการหรือการสูญเสียแหล่งรายได้หรือสภาพความเป็นอยู่ของบุคคลหรือชุมชน ถึงแม้ว่าผลกระทบด้านลบจะไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินงานของบริษัท แต่บริษัทจำเป็นต้องตระหนักและพิจารณาว่าอาจมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในห่วงโซ่อุปทานของตนมีส่วนเกี่ยวข้องหรือไม่ (เช่น ซัพพลายเออร์ผู้จัดหาผลิตภัณฑ์และบริการ รวมทั้งผู้สรรหา) และในขณะเดียวกัน บริษัทควรพัฒนาและใช้กลยุทธ์โดยอาศัยอำนาจหรือข้อได้เปรียบใด ๆ ทั้งหมดที่มีเพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อห่วงโซ่อุปทานโดยรวม โดยเฉพาะกับแรงงานกลุ่มที่มีความเปราะบาง เช่น แรงงานข้ามชาติและผู้หญิง

ในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบ ให้พิจารณาปัจจัยดังต่อไปนี้

- ความร้ายแรงและระยะเวลาดำเนินการ – ความเสี่ยงที่มีความสำคัญสูง ได้แก่ ความเสี่ยงต่อชีวิต อันตรายต่อร่างกายและจิตใจ การบาดเจ็บสาหัส ภัยคุกคามต่อความปลอดภัย สุขภาพ และความ เป็นอยู่ การกระทำที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกระทำที่ เป็นการจำกัดเสรีภาพส่วนบุคคลและเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย คุกคามความมั่นคงและดูหมิ่นศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ ต้องได้รับการเอาใจใส่อย่างทันที่ รวมทั้งต้องมีการวางแผนการแก้ไขเยียวยา และจัดทำเป็นเอกสารไว้จัดการกับการกระทำที่ยอมรับไม่ได้อย่างเด็ดขาด อาทิ การค้ามนุษย์ แรงงาน บังคับ แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติ (รวมถึงการกระทำละเมิดและคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศ) มาตรการ การลงโทษที่รุนแรงจนเกินไป สภาพการณ์ที่เป็นอันตรายต่อชีวิตของแรงงาน ดูคำแนะนำเพิ่มเติมได้จาก ตารางที่ 1
- ขอบเขตของผลกระทบ – ความกังวลและเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานที่มีความเปราะบางอย่างแรงงานข้ามชาติและครอบครัวต้องได้รับการจัดลำดับ ความสำคัญเป็นอันดับต้นๆ
- ความเชื่อมโยงโดยตรงหรือโดยอ้อม – เหตุการณ์บางอย่างอาจเกิดขึ้นเนื่องจากบริษัทมีส่วนเกี่ยวข้อง โดยตรง แต่ในบางกรณีบริษัทก็ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง และเหตุการณ์นั้นเป็นผลจากการกระทำ ของซัพพลายเออร์ผู้จัดหาผลิตภัณฑ์หรือบริการในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท แต่ถึงแม้จะไม่มีเจตนาที่ จะก่อให้เกิดอันตรายหรือความเสียหาย หรือแม้ว่าอันตรายหรือความเสียหายจะเกิดจากคู่ค้าทาง

ธุรกิจ บริษัทก็ยังคงต้องรับผิดชอบในการดำเนินการ เช่น กำกับดูแลให้ดีขึ้น หรือเฟิกถอนซัพพลายเออร์ ความเสี่ยงจากการมีส่วนร่วมทางอ้อมเป็นเรื่องท้าทายอย่างยิ่งเมื่อใช้คนกลาง (นายหน้าและหน่วยงาน ด้านแรงงาน) ในประเทศต้นทางและประเทศเจ้าภาพในการจัดหาแรงงานข้ามชาติ

- ประวัติความเสียหายที่ยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง – ภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทยมีชื่อเสียงทางลบในวงกว้างว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์และใช้แรงงานบังคับ ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมนี้ที่เคยมีประวัติว่าการดำเนินงานเคยเกิดความเสียหายและยังคงมีปัญหาอยู่ และเคยตกเป็นข่าวมาแล้วว่ามีวิธีปฏิบัติที่อาจเป็นภัยอันตราย จะต้องจัดทำแผนการแก้ไขและรับมือเพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบทางลบต่อธุรกิจและชื่อเสียงของตน
- แผนการรับมือล่วงหน้าและการสนับสนุนจากบุคคลที่สามระดับสถาบัน – บริษัทต้องเตรียมพร้อมตลอดเวลาในการปกป้องสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน ซึ่งรวมถึงการเตรียมพร้อมที่จะตอบสนองและดำเนินการได้อย่างทันท่วงทีเพื่อหยุดยั้งการก่ออันตรายหรือความเสียหายไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม โดยเจตนาหรือไม่เจตนา เมื่อฝ่ายบริหารรับทราบว่ามีเหตุการณ์หรือเมื่อสื่อมวลชนรายงานว่ามีเหตุการณ์อันเป็นผลจากการดำเนินงานของบริษัท บริษัทจะต้องแสดงความรับผิดชอบต่อโดยรับดำเนินการแก้ไขและติดต่อหน่วยงานรัฐและองค์กรที่เป็นบุคคลที่สามอื่น ๆ เพื่อขอการสนับสนุน/ทรัพยากรเพื่อจัดการและแก้ไขผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ในชุมชน

กลยุทธ์การแก้ไขเยียวยาที่มีแบบ อย่างไรก็ตาม

กลยุทธ์การแก้ไขเยียวยาที่มีทั้งแบบที่ไม่เป็นทางการและแบบเป็นทางการ บริษัทสามารถจัดทำกลไกการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์โดยการมีส่วนร่วมของแรงงานได้ทั้งแบบส่วนบุคคลหรือผ่านคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือผู้แทนสหภาพแรงงาน ทีม SMS ควรตรวจสอบให้แน่ใจว่า มีระบบภายในที่ใช้ได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อแก้ไขข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ภายในองค์กรเป็นอันดับแรก ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายของไทยด้านแรงงาน การประมง และการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งมาตรฐานสากลตามที่ตลาดและผู้ซื้อกำหนด สำหรับเหตุการณ์ที่ต้องมีบุคคลภายนอกและใช้วิธีการทางกฎหมายในการแก้ไขปัญหา บริษัทจะต้องตั้งเป้าหมายในการหาวิธีการบรรเทาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับคนงานให้ได้ดีที่สุด (โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ ผู้หญิง และเด็ก) รวมทั้งลดผลกระทบทางลบต่อบริษัท และภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเล การมีมาตรการป้องกันไว้เพื่อลดความเสี่ยงจากการถูกลงโทษตามกฎหมายเป็นกลยุทธ์ที่ชาญฉลาด (ดูตัวอย่างความเสี่ยงและมาตรการป้องกันที่แนะนำสำหรับการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบได้ใน ตารางที่ 2) กลยุทธ์การแก้ไขเยียวยาประเภทต่าง ๆ แสดงอยู่ในแผนภาพด้านล่างนี้ และได้อธิบายไว้เป็นการเฉพาะในวิธีปฏิบัติสำหรับนโยบายการรับเรื่องร้องเรียนและการแก้ไขเยียวยาและนโยบายหลักอื่น ๆ



ภาพที่ ฉ-2 กลยุทธ์การแก้ไขเยียวยา

กรณีศึกษาของข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหาแรงงาน

ด้านล่างนี้เป็นข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยาที่อาจเกิดขึ้นได้ โปรดทราบว่า กรณีศึกษาเหล่านี้ **ไม่ได้**มีพื้นฐานมาจากเหตุการณ์จริง แต่รวบรวมจากข้อมูลเหตุการณ์ที่เป็นข่าวเกี่ยวกับอุตสาหกรรมนี้ และสมมติฐานข้อเท็จจริงที่ผู้ประกอบการไทยต้องเผชิญในการรับและแก้ไขเยียวยาข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อใช้กระบวนการสรรหาแรงงานแบบ MOU ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับนายหน้าจัดหาแรงงาน ทั้งในประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง

ข้อร้องเรียนที่ 1 การเดินทางที่ไม่ปลอดภัยและการล่วงละเมิดระหว่างทาง

แรงงานข้ามชาติที่ได้รับการว่าจ้างจากประเทศเมียนมาให้มาทำงานในโรงงานผลิตเนื้อปลาสด (ซูริมิ) ที่จังหวัดระนอง (ทางภาคใต้ของประเทศไทย) และได้รับการสรรหาผ่านกระบวนการตาม MOU แรงงานหญิงผู้นี้ได้รับหนังสือเดินทางและวีซ่าผ่านช่องทางปกติและชำระค่าธรรมเนียมในอัตรามาตรฐานด้วยความช่วยเหลือของบริษัทจัดหาแรงงานของเมียนมาที่ได้รับอนุญาตถูกต้องตามกฎหมาย บริษัทนี้เป็นบริษัทเมียนมาที่ทำงานกับบริษัทตัวแทนนำเข้าแรงงานของไทยที่จดทะเบียนกับรัฐบาลไทยและได้รับมอบอำนาจจากนายจ้างอย่างถูกต้อง เมื่อจัดทำเอกสารเรียบร้อยแล้ว แรงงานได้รับแจ้งกำหนดเดินทางจากตัวแทนนำเข้าแรงงานงานในประเทศต้นทาง และได้รับแจ้งด้วยว่า เนื่องจากไม่มีเที่ยวบินที่บินตรงจากกรุงย่างกุ้งไปจังหวัดระนอง และทางเลือกอื่น ๆ คือ บินผ่านกรุงเทพฯ (11 ชั่วโมง) หรือผ่านเกาะสอง (1.5 ชั่วโมงบวกกับนั่งรถประจำอีก 9 ชั่วโมงไปจังหวัดระนอง หรือเรือเหาะยาวข้ามฟาก) เป็นทางเลือกที่ไม่อาจคาดเดาสถานการณ์ได้

ทางบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทางจึงตัดสินใจเลือกหนทางที่ดีที่สุด คือ เดินทางโดยรถยนต์ตลอดเส้นทาง จากกรุงย่างกุ้งถึงจังหวัดระนอง (30 ชั่วโมงโดยเส้นทางส่วนใหญ่เป็นถนนแคบและคดเคี้ยว) เธอขึ้นรถประจำทางไปพร้อมกับผู้หญิงอีก 10 คนและผู้ชาย 15 คน ครั้งหนึ่งเมื่อรถหยุดระหว่างทาง เธอถูกผู้สรรหาที่ทำงานให้กับตัวแทนนำเข้าแรงงานในประเทศต้นทางซึ่งเดินทางมาด้วยเพื่อควบคุมการเดินทางปลุกปล้ำเธอ เธอไม่ได้รายงานการล่วงละเมิดนี้จนกระทั่งเธอได้รับการว่าจ้างจากโรงงานซูริมิ หลังจากนั้นเธอได้รู้จักกับเจ้าหน้าที่ NGO ที่ทำงานกับแรงงานชาวเมียนมาในพื้นที่ และได้ยื่นข้อร้องเรียน ต่อมา NGO ได้นำเรื่องแจ้งต่อนายจ้าง หน่วยงานด้านสิทธิแรงงานที่ร่วมงานกับ NGO และเป็นผู้จัดทำบันทึกจากเหยื่อได้แนะนำให้นายจ้างแจ้งความต่อตำรวจเพราะเหยื่ออาจเป็นอันตรายได้อีก NGO และนายชาวไทยได้แนะนำขั้นตอนไว้ดังนี้

- 1) นายจ้างควรตรวจสอบความร้ายแรงของการกระทำของผู้สรรหาของบริษัทตัวแทนในประเทศต้นทางผ่านตัวแทนนำเข้าแรงงานในประเทศไทย แล้วแจ้งความและดำเนินคดีหากพบว่ามีกรณีจริง
- 2) นายจ้างควรขอให้บริษัทนำเข้าแรงงานของไทยเข้มงวดการตรวจสอบบริษัทนำเข้าแรงงานในประเทศต้นทางและพิจารณาเลิกทำธุรกิจกับบริษัทนี้
- 3) องค์กร NGO จะติดต่อประสานงานกับสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เพื่อขอตรวจร่างกายเพื่อประเมินความเสียหายที่เหยื่อได้รับ
- 4) สถานประกอบการจะยังคงจ้างงานแรงงานคนนี้อย่างต่อเนื่องและขณะเดียวกันก็สนับสนุนการบำบัดฟื้นฟูหรือการรักษาที่จำเป็นต่อสุขภาพและสุขภาพของเธอ
- 5) ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะปกป้องตัวตนของเหยื่อและผู้กระทำความผิด แต่ต้องแน่ใจว่า มีการฝึกอบรมให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกัน และมีการดำเนินการเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดทางเพศในทุกระดับ

ข้อร้องเรียนที่ 2 การสับเปลี่ยนสัญญา

แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาได้รับการสรรหาให้เข้าทำงานในโรงงานแปรรูปปลาหมึกอบแห้งแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยลงนามในสัญญาจ้างงานกันที่กรุงพนมเปญต่อหน้าทูตแรงงานและผู้สรรหาแรงงานชาวไทยที่ทำการในนามนายจ้าง โดยผู้สรรหาคนนี้ได้ค่าจ้างและผลประโยชน์แก่เขาในฐานะแรงงานประจำเท่ากับที่แรงงานไทยได้รับ เมื่อไปถึงโรงงานในจังหวัดระยอง เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลได้มอบสัญญาการจ้างงานฉบับใหม่แก่เขา สัญญาการจ้างงานฉบับใหม่นี้อธิบายงานของเขาว่า เป็นงานนอกเวลา (พาร์ทไทม์) และทำกะกลางคืน เขาจะได้รับเงินค่าจ้างเพียง 3 วันต่อสัปดาห์ในอัตราที่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำในปัจจุบัน โดยมีวันหยุด 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และไม่ได้ระบุอัตราค่าจ้างล่วงเวลาไว้ เขาเรียนไปยังผู้จัดการฝ่ายบุคคลของนายจ้าง และนำสัญญาฉบับที่เคยลงนามไปก่อนหน้ามาแสดง ทีม SMS เห็นข้อความในสัญญาที่ไม่ตรงกัน และได้ดำเนินการแก้ไขดังต่อไปนี้

- 1) แก้ไขคำบรรยายลักษณะงานของเขาให้กลับคืนดังเดิมคือ เป็นพนักงานประจำเต็มเวลา ได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปัจจุบันเป็นจำนวน 30 วันต่อเดือน มีวันหยุด 24 ชั่วโมงเต็มต่อสัปดาห์ และได้รับค่าจ้างในอัตราพิเศษสำหรับการทำงานนอกเวลา
- 2) ฝ่ายบุคคลอนุญาตให้แรงงานเลือกเปลี่ยนกะไปทำงาน

กะกลางวันได้หากสุขภาพไม่อำนวยต่อการทำงานกะกลางคืน 3) นายจ้างเลิกใช้แบบฟอร์มสัญญาจ้างงาน พนักงานนอกเวลา

ตารางที่ ฉ-1: การจัดหมวดหมู่ข้อร้องทุกข์และข้อเสนอแนะต่อระยะเวลาในการดำเนินการ

หมวดหมู่ข้อร้องทุกข์	ระดับความร้ายแรง	ระยะเวลาการตอบสนอง	การดำเนินการ
<p>การละเมิดหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. แรงงานเด็ก 2. แรงงานบังคับ 3. การค้ามนุษย์ 4. การละเมิดและการคุกคามทางเพศ 5. การจำกัดเสรีภาพส่วนบุคคลและเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายอย่างร้ายแรง 6. การปฏิบัติอย่างไร้มนุษยธรรม การลงโทษอย่างรุนแรง 7. ความกังวลอย่างมากเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย 8. การกระทำผิดทางอาญาหรือการกระทำที่ผิดกฎหมายอื่นๆ 	<p>สูง (ยอมรับไม่ได้อย่างเด็ดขาด)</p>	<p>ทีม SMS และนายจ้างต้องตอบสนองและตรวจสอบข้อเท็จจริงภายใน 24 ชั่วโมง</p> <p>แผนการใกล้เคียง การดำเนินการแก้ไขเยียวยา และระยะเวลาดำเนินการขึ้นอยู่กับประเภทของเหตุการณ์และเครือข่ายสนับสนุนจากภายนอก แต่ต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับต้นๆ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ติดต่อเจ้าหน้าที่และหน่วยงานรัฐในท้องถิ่นจุดแรกที่ควรติดต่อคือ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สายด่วน พม. “1300” 2. ติดต่อองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) ที่ทำงานคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ และสามารถจัดหาบ้านพักฉุกเฉิน การรักษาพยาบาล และความช่วยเหลือทางกฎหมายได้ 3. แจ้งและมอบหมายงานให้ทีมจัดการวิกฤติและเหตุฉุกเฉินภายใน
<ol style="list-style-type: none"> 1. ความคลาดเคลื่อน ไม่ตรงกัน หรือความล่าช้า หรือการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาจ้างงาน 	<p>ปานกลาง</p>	<p>ภายใน 3 วัน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทารือเป็นการภายในกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือทีม SMS

หมวดหมู่ข้อร้องทุกข์	ระดับความร้ายแรง	ระยะเวลาการตอบสนอง	การดำเนินการ
<p>2. การตีความผิด การเข้าใจผิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ หรือเงื่อนไขการทำงาน</p> <p>3. ความไม่ชอบกันเป็น การส่วนตัว ความขัดแย้ง และการสื่อสารที่ขัดข้องหรือบกพร่องระหว่างแรงงานหรือระหว่างแรงงานกับผู้บังคับบัญชา</p>			<p>2. ทารือกันในการประชุม คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือกับตัวแทนกลุ่มแรงงานข้ามชาติ</p> <p>3. หากได้รับการร้องขอให้เชิญองค์กร NGO ที่เชี่ยวชาญเกี่ยวกับข้อกังวลของแรงงานข้ามชาติและพูดภาษาของแรงงาน</p>
<p>1. ความกังวลเล็กน้อยเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน</p> <p>2. การชี้แจงเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงกฎหมายไทยหรือนโยบายของบริษัท</p>	ต่ำ	ภายใน 7 วัน	<p>1. ทารือกันเป็นการภายในกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือทีม SMS</p> <p>2. ทารือกันในการประชุม คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือกับตัวแทนกลุ่มแรงงานข้ามชาติ</p>

ตารางที่ ฉ-2: สัญญาณเตือนภัยสำหรับข้อร้องทุกข์ที่อาจเกิดขึ้นและมาตรการป้องกัน

ขั้นที่ 1: ก่อนออกเดินทางหรือระหว่างทางจากหมู่บ้านไปยังศูนย์ดำเนินการกลางที่ประเทศต้นทาง		
สัญญาณเตือนภัยและข้อร้องทุกข์ที่อาจเกิดขึ้นเกี่ยวกับการค้ามนุษย์และการใช้แรงงานบังคับ	ขั้นตอนการสรรหาและการจ้างงาน / ความรับผิดชอบ	มาตรการป้องกัน / แนวปฏิบัติที่ดีสำหรับนายจ้าง (บริษัท)
<ol style="list-style-type: none"> 1. ค่าธรรมเนียมการสรรหาและดำเนินการค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บจากคนงานอย่างผิดกฎหมายหรือสูงกว่าที่กฎหมายอนุญาต 2. การค้าประกันและเงินมัดจำเพื่อให้ได้งาน จำนวนเงินที่เรียกเก็บจากแรงงานเพื่อการจัดหางาน 3. เงินให้กู้ยืมและเบิกค่าแรงล่วงหน้า แรงงานถูกชักนำให้กู้ยืมเงินหรือรับค่าจ้างล่วงหน้าเพื่อจ่ายคืนพร้อมดอกเบี้ยสูงหรือจากการหักค่าจ้าง 4. การคุกคามหรือการบังคับ ใช้กำลังบังคับ ข่มขู่ผู้หางานหรือการคุกคามที่เป็นอันตรายต่อครอบครัว 5. การเดินทางและที่พัก 	<p><u>ที่ไหน:</u> ก่อนออกเดินทางหรือระหว่างทางจากหมู่บ้านไปยังศูนย์ดำเนินการกลางที่ประเทศต้นทาง</p> <p><u>ใคร:</u> นายหน้าหรือบริษัทในประเทศต้นทาง นายหน้าและบริษัทใน ประเทศไทย หน่วยงานภาครัฐ ทั้งในประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ขั้นตอนกระบวนการและค่าธรรมเนียมการสรรหา ติดต่อกับหน่วยงานท้องถิ่นและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดทางกฎหมายการย้ายถิ่นข้ามพรมแดน สำหรับขั้นตอนกระบวนการอย่างเป็นทางการและกำหนดเวลาค่าธรรมเนียมการจัดหางาน 2. ใบอนุญาตและบันทึกการติดตามการสรรหาแรงงาน ตรวจสอบใบอนุญาตและบันทึกการทำงานของ บริษัทนำเข้าแรงงาน หรือบุคคลที่เป็นตัวแทนของบริษัท รวมถึงพันธมิตรทางธุรกิจประเทศต้นทางของบริษัท 3. การตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านและประเมินความเสี่ยง ดำเนินการการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านและการประเมินความเสี่ยงสำหรับความเสี่ยงทางสังคมและแรงงานดำเนินการตามความเหมาะสมเพื่อลดความเสี่ยง (เช่น ข้อที่ 4, จรรยาบรรณ COC และ 5, สัญญา - ดูด้านล่าง) ก่อนที่จะออกหนังสือมอบอำนาจให้แก่บริษัทนำเข้าแรงงาน 4. ลงนามจรรยาบรรณ ส่งจรรยาบรรณ (COC) อธิบายนโยบายของบริษัทเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน

<p>การจัดการที่ไม่ปลอดภัย และ / หรือการละเมิดที่เกิดขึ้นจริงหรือความเสี่ยงของการละเมิดในระหว่างการเดินทาง</p> <p>6. ความเสี่ยงต่อการถูกทารุณกรรม, เสรีภาพในการเคลื่อนย้าย จำกัด แยก คุมขังหรือการละเมิด</p> <p>7. ไม่มีการแจ้ง รายละเอียดงานและรายละเอียดสถานที่ทำงานให้กับแรงงาน</p> <p>8. สัญญาว่าจ้าง ข้อตกลงและเงื่อนไขการจ้างงานยังไม่ชัดเจนและคนงานไม่ได้รับแจ้ง</p> <p>9. ข้อกำหนดสัญญาเพิ่มเติมและการยกเว้น คนทำงานไม่ได้รับการแจ้งให้ทราบถึงข้อยกเว้น</p> <p>10. เอกสารส่วนบุคคล ยึดจากคนงานหรือสัญญา แต่ไม่ได้ถูกต้องตามกฎหมาย</p>		<p>และสิทธิแรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการห้ามการจำกัดเสรีภาพส่วนบุคคล การละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หรือการหลอกลวง</p> <p>5. นายจ้าง – สัญญาตามกฎหมายกับผู้สรรหาแรงงาน ลงนามในสัญญาที่ต้องการให้ผู้สรรหาเป็นตัวแทนของบริษัทข้อกำหนดของบริษัท ลักษณะงาน สถานที่ทำงาน ข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงาน ค่าธรรมเนียมที่จ่ายอย่างถูกต้อง</p> <p>6. ความโปร่งใสและความรับผิดชอบของผู้สรรหาแรงงาน ร้องขอให้ผู้สรรหาแรงงานและพันธมิตรดำเนินการด้วยความโปร่งใสและด้วยความรับผิดชอบ ขอใบเสร็จรับเงินทั้งหมดและหลักฐานประกอบ; อัปเดตความคืบหน้าในการสรรหาแรงงาน ดำเนินการด้านเอกสาร การสัมภาษณ์ การขนส่งและการดำเนินการก่อนออกเดินทางรวมถึงภาพถ่ายและการตรวจสอบโดยใช้ skype หรือโทรศัพท์เป็นระยะ ๆ ตามแผนการตรวจสอบที่ตกลงกันไว้ล่วงหน้า</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ขั้นที่ 2: การข้ามชายแดนและหลังเดินทางมาถึง จากศูนย์ดำเนินการกลางที่ประเทศต้นทางไปยังศูนย์ดำเนินการกลางในประเทศปลายทาง		
สัญญาณเตือนภัยและข้อร้องทุกข์ที่อาจเกิดขึ้นเกี่ยวกับการค้ามนุษย์และการใช้แรงงานบังคับ	ขั้นตอนการสรรหาและการจ้างงาน / ความรับผิดชอบ	มาตรการป้องกัน / แนวปฏิบัติที่ดีสำหรับนายจ้าง (บริษัท)
<p>1. ฝึกอบรม ไม่ได้รับการฝึกอบรมหรือถูกเรียกเก็บค่าธรรมเนียม</p> <p>2. รายละเอียดของงาน การสื่อสารที่ไม่ตรงกันเกี่ยวกับรายละเอียดของงานและรายละเอียดสถานที่ทำงาน</p> <p>3. การขนส่งและที่พัก ไม่มีการจัดการขนส่งและที่พักระหว่างทางไปสถานที่ทำงานหรือขอให้แรงงานจ่ายค่าใช้จ่ายเอง</p> <p>4. ความเสี่ยงภัยจากการค้ามนุษย์โดยมิชอบ การสร้างข้อจำกัด การกักกัน การละเมิดเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย</p> <p>5. การคุกคามหรือใช้กำลังบังคับ ผู้หางานเชื่อว่าจะถูกรายงานไปยังเจ้าหน้าที่หรือถูก</p>	<p>ที่ไหน: จุดข้ามชายแดนและหลังจากเดินทางมาถึงจากศูนย์ดำเนินการกลางประเทศต้นทางจนถึงศูนย์ดำเนินการกลางประเทศเจ้าบ้าน</p> <p>ใคร: นายจ้าง ผู้สรรหาแรงงาน ผู้สรรหาแรงงานท้องถิ่น หน่วยงานราชการผู้สรรหาแรงงานไทย หน่วยงานราชการประเทศเจ้าบ้าน</p>	<p>1. กิจกรรม ระยะเวลาและค่าธรรมเนียม กำหนดให้ผู้สรรหาแรงงานส่งขั้นตอนที่เป็นเอกสารอย่างละเอียดเกี่ยวกับการสรรหา การสัมภาษณ์ การลงนามในสัญญา ก่อนออกเดินทางและกิจกรรมหลังการมาถึงรวมถึงค่าธรรมเนียม ที่เรียกเก็บในขั้นตอนใด ๆ สำหรับกิจกรรมเช่น การฝึกอบรม การตรวจร่างกาย</p> <p>2. การรายงานและการตรวจสอบ กำหนดให้ผู้สรรหาแรงงานรายงานหรือส่งเอกสารสำหรับการฝึกอบรมที่จัดส่งและ / หรือสัญญาจ้าง / ข้อตกลงใด ๆ ที่ลงนามรวมถึงค่าธรรมเนียมการฝึกอบรมใด ๆ และการตรวจสอบทางโทรศัพท์หรือ skype กิจกรรมของผู้สรรหาแรงงาน/พันธมิตร</p> <p>3. ความโปร่งใสและความรับผิดชอบ ร้องขอให้ผู้สรรหาแรงงานและพันธมิตรดำเนินการด้วยความโปร่งใสและด้วยความรับผิดชอบ ขอใบเสร็จรับเงินทั้งหมดและหลักฐานประกอบ; อัปเดตความคืบหน้าในการสรรหาแรงงาน และหลังจากแรงงานเดินทางมาถึง กิจกรรมที่ทำหลังจากเดินทางมาถึงและสภาพของแรงงาน</p> <p>4. การร้องทุกข์และแก้ไขเยียวยา ต้องมีการตรวจสอบและการสื่อสารใด ๆ ผ่านทางช่องทางติดต่อในกรณีฉุกเฉินและข้อร้อง</p>

<p>ปีบบังคับให้จ่าย ค่าธรรมเนียมชายแดน</p> <p>6. ช่องทางร้องทุกข์ ไม่มีช่องทางการติดต่อ ในกรณีฉุกเฉินหรือ ช่องทางร้องทุกข์</p> <p>7. ล่าม ไม่มีล่ามหรือผู้แปลภาษา เพื่อช่วยเหลือแรงงาน ข้ามชาติ</p> <p>8. เอกสารส่วนบุคคล การ ยึดเอกสารจากแรงงาน</p>		<p>ทุกข์ประหม่นและรายงานตามความจำเป็น มีดำเนินการหรือสอบสวนเพื่อให้แน่ใจว่าข้อ ร้องเรียนของแรงงานได้รับการจัดการและแก้ไข เรียบร้อยแล้ว</p>
<p>ขั้นตอนที่ 3: เดินทางถึงสถานที่ทำงานของนายจ้างและเตรียมพร้อมสำหรับการจ้างงาน</p>		
<p>สัญญาณเตือนภัยและข้อร้อง ทุกข์ที่อาจเกิดขึ้นเกี่ยวกับ การค้ามนุษย์และการใช้แรงงาน บังคับ</p>	<p>ขั้นตอนการสรร หาและการจ้าง งาน / ความ รับผิดชอบ</p>	<p>มาตรการป้องกัน / แนวปฏิบัติที่ดีสำหรับนายจ้าง (บริษัท)</p>
<p>1. สถานที่ทำงาน สถานที่ทำงานนายจ้าง และงานที่ไม่ตรงกับ ที่ตกลงกัน</p> <p>2. สัญญาจ้างงาน ข้อกำหนดและเงื่อนไข สำหรับแรงงานลดลง จากที่ตกลงไว้หรือจาก สัญญาที่ลงนามแล้ว</p> <p>3. เงินประกัน เงินมัดมัด จำ ให้แรงงานวางเงิน ประกันหรือเงินมัดมัดจำ (เป็นเงินสดหรืออื่นๆ) เพื่อให้ได้งาน</p>	<p><u>ที่ไหน:</u> เมื่อ เดินทางถึงสถานที่ ทำงานของนายจ้าง และเตรียมพร้อม สำหรับการจ้างงาน</p> <p><u>ใคร:</u> ฝ่าย ทรัพยากรบุคคล (HR) ผู้บริหาร สูงสุด ผู้สรรหา แรงงานไทย ใน ระหว่างการสมัคร และการดำเนินการ ว่าจ้างใหม่ตาม</p>	<p>1. ความรับผิดชอบของผู้สรรหาแรงงาน นายจ้างจะถือว่าเป็นความรับผิดชอบ ของผู้สรรหาแรงงาน เมื่อกระทำการใดๆ ที่ไม่ ปฏิบัติตามสัญญาและเงื่อนไขของข้อตกลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการละเมิดกฎหมาย ใด ๆ ที่อาจมีการเสียค่าปรับหรือต้องมีการส่ง แรงงานกลับประเทศ</p> <p>2. ความสอดคล้องกับสัญญาจ้าง นายจ้างจะไม่แก้ไขข้อกำหนดและเงื่อนไขที่ทำให้ แรงงานเสียเปรียบ นายจ้างจะจัดให้มีการแปล และอธิบายเพื่อให้แรงงานข้ามชาติเข้าใจ ข้อกำหนดและเงื่อนไขและสัญญาทั้งหมดโดย ไม่มีการคุกคามหรือการบังคับ เพื่อให้แน่ใจว่า สัญญาและข้อตกลงทั้งหมดที่ได้ลงนามก่อนหน้า</p>

<p>4. เงินให้กู้ยืม เบิกค่าจ้างล่วงหน้า เสนอให้แรงงานเบิกค่าจ้างล่วงหน้าหรือให้กู้ยืมเงินแล้วเรียกเก็บดอกเบี้ยในอัตราสูง</p> <p>5. ตัวเลือกที่พืักอาศัย การบังคับให้อยู่ในที่พักที่ควบคุมโดยนายจ้างหรือครอบครัวของนายจ้าง เพื่อแลกให้เกิดบุญคุณ เกี่ยวกับเรื่องเงินหรืออื่น ๆ</p> <p>6. เสรีภาพในการเคลื่อนย้ายเสรีภาพส่วนบุคคล ตั้งข้อจำกัดในการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกทั่วไป และเข้าถึงสถานที่ทำงาน</p> <p>7. การฝึกอบรม อบรมปฐมนิเทศและอบรมอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ไม่สอดคล้องกับกฎหมายไทย</p>	<p>กฎระเบียบของนายจ้าง</p>	<p>นี้ตรงกับฉบับที่เป็นทางการล่าสุดที่ลงนาม ณ สถานที่ของนายจ้าง</p> <p>3. เอกสารส่วนบุคคลของแรงงาน ให้แรงงานเก็บเอกสารส่วนตัวและสำเนาสัญญาจ้างไว้เอง</p> <p>4. เงินกู้และเบิกค่าจ้างล่วงหน้า หากแรงงานมีการขอกู้ยืมเงินหรือเบิกค่าจ้างล่วงหน้า นายจ้างอาจจะพิจารณาให้ได้ แต่จะไม่เรียกเก็บดอกเบี้ยและอาจจะทำเอกสารด้วยเงื่อนไขการชำระเงินคืนที่สมเหตุสมผลและทำเอกสารแยกออกมาจากสัญญาจ้าง</p> <p>5. การค้ำประกันและเงินวางมัดจำ ไม่มีการค้ำประกันหรือวางมัดจำไม่ว่าจะเป็นเงินสดหรือรูปแบบอื่น ๆ</p> <p>6. การฝึกอบรมตามกฎหมายแรงงานไทย กำหนดให้มีการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS) ซึ่งเป็น การจัดอบรมให้ก่อนเริ่มงานโดยไม่มีค่าใช้จ่าย</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ขั้นตอนที่ 4: การจ้างงานที่สถานประกอบการของนายจ้าง		
สัญญาณเตือนภัยและข้อร้องทุกข์ที่อาจเกิดขึ้นเกี่ยวกับการค้ามนุษย์และการใช้แรงงานบังคับ	ขั้นตอนการสรรหาและการจ้างงาน / ความรับผิดชอบ	มาตรการป้องกัน / แนวปฏิบัติที่ดีสำหรับนายจ้าง (บริษัท)
<p>1. การจ่ายค่าจ้าง การจ่ายค่าจ้างต่ำกว่ากฎหมายกำหนด การจ่ายล่าช้า การคำนวณไม่ชัดเจน</p> <p>2. การหักเงิน บังคับให้ฝากเงิน หรือบังคับหักเงินที่ผิดกฎหมาย</p> <p>3. ทำงานล่วงเวลา ทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้ รับความยินยอมจาก แรงงานหรือชั่วโมงมากเกินไป</p> <p>4. ความรุนแรงและการละเมิด การละเมิดโดยตรง/ โดยอ้อม มาตรการทางวินัยที่รุนแรงและเป็น การละเมิดแรงงาน</p> <p>5. เสรีภาพส่วนบุคคลและเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย การจำกัด ในเสรีภาพส่วนบุคคล เสรีภาพในการ เคลื่อนย้าย</p>	<p><u>ที่ไหน</u>: การจ้างงานที่สถานประกอบการของนายจ้าง</p> <p><u>ใคร</u>: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) หัวหน้าผู้บริหาร ระดับกลางและผู้บริหารระดับสูง หน่วยงานราชการในประเทศไทย</p>	<p>1. เงินเดือนและบันทึกการชำระเงิน นายจ้างต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าบันทึกการจ่ายเงินเดือนและบิลแสดงการคำนวณค่าแรง ค่าล่วงเวลาและการหักเงินตามกฎหมายแสดง อย่างชัดเจน</p> <p>2. การหักเงิน ต้องไม่มีการหักเงินที่ผิดกฎหมายเช่น สำหรับ ค่าธรรมเนียมการสรรหาการค้ำประกัน เงินวาง มัดจำ หรือสำหรับอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลการ ฝึกอบรม การใช้สิ่งอำนวยความสะดวกด้าน สุขอนามัยหรือน้ำดื่ม</p> <p>3. ตัวเลือกอาหารและที่พัก ตัวเลือกสำหรับที่พักและอาหารจะต้องตกลงกัน โดยไม่มีแรงกดดันใด ๆ ในการใช้สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการของบริษัท</p> <p>4. เสรีภาพในการเคลื่อนย้าย แรงงานต้องสามารถเข้าถึงสถานที่ทำงาน ที่พัก และทรัพย์สิน มีเสรีภาพในการเดินทางในที่ ทำงานหลังเวลาทำงาน ระหว่างวันหยุดพักผ่อน วันลาและสามารถปฏิเสธการทำงานล่วงเวลาได้</p> <p>5. ข้อร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา แรงงานต้องมีช่องทางร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพ ถูกกฎหมายและเป็นความลับ</p> <p>6. การฝึกอบรม นายจ้างต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเฉพาะเกี่ยวกับ สิทธิมนุษยชน ความรุนแรงทางเพศ และการปฏิบัติอย่างมีมนุษยธรรม</p>

<p>6. ข้อร้องทุกข์และการ แก้ไขเยียวยา แรงงานไม่สามารถเข้าถึง ช่องทางร้องทุกข์การไกล่ เกลี่ยหรือการแก้ไข เยียวยา</p>		
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

ตารางที่ ฉ-3: ประเภทของการแก้ไขเยียวยา

ข้อร้องทุกข์	วิธีการ	ประเภทของการแก้ไขเยียวยา	การดำเนินการเฉพาะ
<ul style="list-style-type: none"> • แรงงานเด็ก 	<p>กลไกอื่นที่มีใช้</p> <p>กลไกตามกระบวนการทางศาล</p>	<p>การพักฟื้นและฟื้นฟูสมรรถภาพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • อย่าส่งเด็กไปยังสถานที่ที่ไม่รู้จัก • ติดต่อหน่วยงานคุ้มครองเด็กในท้องถิ่นและหน่วยงานของรัฐ • ให้การศึกษาแก่เด็ก ดูแลสุขภาพและมาตรการอื่นๆ เพื่อสวัสดิการของเด็ก
<ul style="list-style-type: none"> • แรงงานบังคับ • การค้ามนุษย์ • ล่วงละเมิดทางเพศ, การคุกคามทางเพศ 	<p>กลไกอื่นที่มีใช้</p> <p>กลไกตามกระบวนการทางศาลและกระบวนการทางศาล</p>	<p>ป้องกัน พักฟื้นเยียวยา ฟื้นฟูสมรรถภาพ</p> <p>บทลงโทษผู้กระทำความผิด</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ให้การคุ้มครองผู้เสียหายโดยพาพวกเขาไปที่พักที่ปลอดภัยหรือหน่วยงานสวัสดิการ จัดให้มีการรักษาพยาบาล • ตรวจสอบและพิจารณาการจัดการ (เช่นการไล่ออก) หรือการลงโทษ (คดีความ) • มาตรการป้องกัน
<ul style="list-style-type: none"> • การถึงแก่ชีวิต • ความพิการหรือการบาดเจ็บร้ายแรงเนื่องจากความเสี่ยงหรือการละเมิดอาชีวอนามัยและความปลอดภัย 	<p>กลไกอื่นที่มีใช้</p> <p>กลไกตามกระบวนการทางศาลและกระบวนการทางศาล</p>	<p>ค่าชดเชยหรือการฟื้นฟู การป้องกัน</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ชดเชยผู้ติดตามของผู้เสียชีวิตอย่างเหมาะสม • ชำระค่ารักษาพยาบาลและการรักษาผู้บาดเจ็บ • ย้ายคนพิการเข้าทำงานในตำแหน่งเดียวกันหรือตำแหน่งอื่นที่โรงงาน • แก้ไขความเสี่ยงของ OHS
<ul style="list-style-type: none"> • การยัดเอกสาร • ไล่แรงงานออกจากงานเมื่อเข้าร่วมการประชุมสหภาพ 	<p>กลไกอื่นที่มีใช้</p> <p>กลไกตามกระบวนการทางศาล</p>	<p>การฟื้นฟู, ค่าชดเชย, การป้องกัน</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ส่งคืนเอกสารส่วนตัว คืนสิทธิแรงงานที่เข้าร่วมประชุมสหภาพ

<ul style="list-style-type: none"> ● การเรียกเก็บค่าธรรมเนียม การสรรหาหรือรับประกัน ● การหักค่าจ้าง ที่ผิดกฎหมาย ● อัตราค่าจ้างการทำงาน ล่วงเวลาไม่ถูกต้อง ● ไม่อนุญาตให้ลาคลอด 			<ul style="list-style-type: none"> ● คืนเงินค่าธรรมเนียม การ รับประกันและการหักค่าจ้าง ● จ่ายค่าล่วงเวลาและค่าชดเชย การลาคลอดให้เต็มจำนวน ● การฝึกอบรมสำหรับ HR เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานไทย
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ฟอร์ม ฉ-1: แบบฟอร์มรับเรื่องร้องเรียน/ ร้องทุกข์

แบบฟอร์มรับเรื่องร้องเรียน/ ร้องทุกข์

เลขที่อ้างอิงเรื่องร้องทุกข์:			
ยื่นเรื่องโดย	ชื่อ-สกุล:		เลขประจำตัวพนักงาน:
	นามแฝง/ นามสมมุติ:		เบอร์โทรศัพท์ที่เป็นความลับ:
	แผนก:		วันที่:
ถ้อยแถลงร้องทุกข์ของพนักงาน			
<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>			

สำหรับฝ่ายที่ดำเนินการเท่านั้น:			
ผู้รับเรื่อง	ชื่อ-สกุล:	ตำแหน่ง:	หมายเหตุ:
	วันที่:	ลายเซ็น:	
ผู้ตรวจสอบ	ชื่อ-สกุล:	ตำแหน่ง:	หมายเหตุ:
	วันที่:	ลายเซ็น:	

ตารางที่ ฉ-2: แบบฟอร์มการสอบสวนและรายงานการร้องเรียน/ ร้องทุกข์

หมายเลขอ้างอิงการสอบสวนเรื่องร้องเรียน / ร้องทุกข์:		
ยื่นเรื่องโดย	ชื่อ-สกุล:	วันที่:
	ตำแหน่ง	ลายเซ็น
หมายเลข อ้างอิง.	ประเภท	คำอธิบาย (โปรดระบุให้ชัดเจนที่สุด)
	แรงงานบังคับ / แรงงานทาส	
	การเลือกปฏิบัติ	
	แรงงานเด็ก	
	การสรรหาด้วย ความรับผิดชอบ และเป็นธรรม	
	การต่อต้านการค้า มนุษย์ (TIP)	

	เสรีภาพในการ สมาคมและการ เจรจาต่อรองร่วม	
	สภาพการทำงานที่ มีคุณค่า	
	โครงสร้างพื้นฐาน	
	ความสัมพันธ์ส่วน บุคคล	
	สิทธิตามสัญญา	
	การล่วงละเมิดทาง เพศ การคุกคาม ทางเพศ	
	เสรีภาพในการ เคลื่อนย้าย	

	สิทธิชุมชน	
การวิเคราะห์และตรวจสอบสาเหตุที่แท้จริง		
<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		

การดำเนินการเพื่อป้องกันคนงานและการขจัดสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา

การดำเนินการแก้ไขและการแก้ไขเยียวยา	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาที่คาดว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จ	การติดตาม ครั้งที่ 1: วันที่และการปฏิบัติ (หากมี)	การติดตาม ครั้งที่ 2: วันที่และการปฏิบัติ (หากมี)	การติดตาม ครั้งที่ 2: วันที่และการปฏิบัติ (หากมี)	วันที่ดำเนินการเสร็จสมบูรณ์

มาตรการป้องกัน						

ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นของฝ่ายบริหาร หรือข้อสรุปของทีมจัดการทางสังคม (SMS)

สำหรับฝ่ายที่ดำเนินการเท่านั้น

การติดตามครั้งที่ 1

ทวนสอบ การปฏิบัติ โดย	ชื่อ-สกุล:	ตำแหน่ง:
	วันที่:	ลายเซ็น:
	หมายเหตุ (ถ้ามี):	

การติดตามครั้งที่ 2		
ทวนสอบ การปฏิบัติ โดย	ชื่อ-สกุล:	ตำแหน่ง:
	วันที่:	ลายเซ็น:
	หมายเหตุ (ถ้ามี):	

การติดตามครั้งที่ 3		
ทวนสอบ การปฏิบัติ โดย	ชื่อ-สกุล:	ตำแหน่ง:
	วันที่:	ลายเซ็น:
	หมายเหตุ (ถ้ามี):	

ภาคผนวก ข: ตารางเปรียบเทียบหลักการและมาตรฐานระดับสากล

ข-1: อนุสัญญา ILO ว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน เทียบกับกฎหมายของประเทศไทยว่าด้วยแรงงานไทยประมงและแรงงานข้ามชาติ

อนุสัญญา/หลักการ	กฎหมายแรงงานของประเทศไทย
เสรีภาพในการสมาคม	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (1998) – มาตรา 96, 98-99, 109; พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 - 12
การไม่เลือกปฏิบัติ	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (1998) – มาตรา 15, 43, 53 ; การล่วงละเมิด -16; พ.ศ. 2551 (2008) – 8; 11/1 (ผู้รับเหมาช่วงและแรงงานประจำ)
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (1998)– มาตรา 10-12, 17, 29-36, 39/1, 116-121 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. (2019)– มาตรา 9, 17/1, 53, 57/1, 59, 70, 75, 120, 120/1
ชั่วโมงทำงานที่เหมาะสม	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (1998) – มาตรา 24-28, 56-63, 114-115; พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2562 (2019) – มาตรา 51
อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (1998) – มาตรา 38-42; พระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 (2011)
การไม่ใช้แรงงานเด็ก	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (1998) – มาตรา 44, 45 - 52 , 148/1-2; พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 (2003)
การคุ้มครองแรงงานผู้เยาว์	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (1998) – มาตรา 40, 45-52; พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 (2003)
การจ้างงานที่ไม่ต่อเนื่อง ไม่นั่นคง และอันตราย	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (1998) – มาตรา 20 (การจ้างงานที่ไม่ต่อเนื่อง)
การไม่ใช้แรงงานบังคับ	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (1998) – มาตรา 24 (การทำงานล่วงเวลาโดยไม่สมัครใจ), 28 (วันหยุดประจำสัปดาห์); พ.ศ. 2551 (2008), มาตรา 4,5 (เงินประกัน

	ที่ไม่ได้รับอนุญาต), พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551, มาตรา 24.ก (การเก็บใบอนุญาตไว้ ณ สถานที่ทำงาน)
จริยธรรม	พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2551 (2008), แก้ไขปรับปรุง พ.ศ. 2559 (2016); พฤติกรรมการสมรู้ร่วมคิด
การค้ำมนุษย์	พระราชกำหนดว่าด้วยการแก้ไขพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 (พ.ศ. 2562); พระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีค้ามนุษย์ พ.ศ. 2559 (2016); พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 (2008, แก้ไขปรับปรุง 2015)
การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ	พระราชกำหนดว่าด้วยหลักเกณฑ์การนำแรงงานข้ามชาติเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อจัดหางาน พ.ศ. 2559 (2016); พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 (2017)
บทบัญญัติด้านแรงงานในกฎหมายประมง / กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการประมง	กฎกระทรวงกำหนดสถานที่ที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงาน พ.ศ. 2559 (2016); พระราชกำหนดการประมง พ.ศ. 2558 (2015); กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 (2014)

ข-2: อนุสัญญา ILO ว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน / หลักการสรรหาแรงงานอย่างเป็นธรรม
เทียบกับ BSCI 2014/2017

หลักการ & สิทธิมนุษยชน	อนุสัญญา ILO สหประชาชาติ	BSCI V2:2014
สิทธิในเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม	อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. 1948 (ฉบับที่ 87); อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1949 (ฉบับที่ 98)	หลักการคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ หลัก 1 ตัวชี้วัดความสำเร็จ 3
การไม่เลือกปฏิบัติ	อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. 1951 (ฉบับที่ 100); อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ค.ศ. 1958 (ฉบับที่ 111)	หลักการคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ หลัก 2 ตัวชี้วัดความสำเร็จ 4

หลักการ & สิทธิมนุษยชน	อนุสัญญา ILO สหประชาชาติ	BSCI V2:2014
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. 1951 (ฉบับที่ 100)	หลักการคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ หลัก 3 ตัวชี้วัดความสำเร็จ 5
ชั่วโมงทำงานที่เหมาะสม	อนุสัญญาว่าด้วยการทำงานในภาคประมง ค.ศ. 2007 (ฉบับที่ 188) อนุสัญญาว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม ค.ศ. 1921 (ฉบับที่ 14)	หลักการคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ หลัก 4 ตัวชี้วัดความสำเร็จ 6
อาชีพอนามัยและความปลอดภัย	อนุสัญญาว่าด้วยการทำงานในภาคประมง ค.ศ. 2007 (ฉบับที่ 188); อนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนสำหรับคนงานชาติในบังคับ และคนต่างชาติ ค.ศ. 1925 (ฉบับที่ 19)	หลักการคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ หลัก 5 ตัวชี้วัดความสำเร็จ 7
การไม่ใช่แรงงานเด็ก	อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานได้ ค.ศ. 1973 (ฉบับที่ 138); อนุสัญญาว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 (ฉบับที่ 182); อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็กและพิธีสารเลือกรับ	หลักการคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ หลัก 6 ตัวชี้วัดความสำเร็จ 8
การคุ้มครองแรงงานผู้เยาว์	อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานได้ ค.ศ. 1973 (ฉบับที่ 138)	หลักการคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ หลัก 7 ตัวชี้วัดความสำเร็จ 9
การจ้างงานที่ไม่ต่อเนื่อง ไม่มั่นคง และอันตราย	คำประกาศของ ILO ว่าด้วยหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน	หลักการคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ หลัก 8 ตัวชี้วัดความสำเร็จ 10
การไม่ใช่แรงงานบังคับ	พิธีสารว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 2014 (P29); อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 (ฉบับที่ 105);	หลักการคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ หลัก 9 ตัวชี้วัดความสำเร็จ 11

หลักการ & สิทธิมนุษยชน	อนุสัญญา ILO สหประชาชาติ	BSCI V2:2014
	<p>อนุสัญญาว่าด้วยการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (ฉบับที่ 29); อนุสัญญาสันนิบาตชาติเพื่อปราบปรามการค้าทาส ค.ศ. 1926; <i>อนุสัญญาเพิ่มเติมว่าด้วยการเลิกทาสการค้าทาสและสถาบันและการปฏิบัติที่คล้ายคลึงกับทาส ค.ศ. 1956</i></p>	
<p>การค้ำมนุษย์</p>	<p>พิธีสารเพื่อป้องกันปราบปรามและลงโทษการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะสตรีและเด็ก ค.ศ. 2000; หรือที่เรียกว่าพิธีสารปาเลอโรม; ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948</p>	<p>หลักการคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ หลัก 9 ตัวชี้วัดความสำเร็จ 11</p>
<p>การทำงานและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ - อนุสัญญาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>อนุสัญญาว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดงาน ค.ศ. 1948 (ฉบับที่ 88); อนุสัญญาว่าด้วยการย้ายถิ่นเพื่อการทำงาน ค.ศ. 1949 (ฉบับที่ 97); <i>อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานข้ามชาติ(บทบัญญัติเพิ่มเติม) ค.ศ. 1975 (ฉบับที่ 143); อนุสัญญาว่าด้วยสำนักจัดหางานภาคเอกชน ค.ศ. 1997 (ฉบับที่ 181); อนุสัญญาว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 (ฉบับที่ 189); อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว ค.ศ. 2003</i></p>	<p>ต้นแบบการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบของ BSCI ปี 2017</p>
<p>อนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการประมง</p>	<p>อนุสัญญาว่าด้วยการทำงานในภาคประมง ค.ศ. 2007 (ฉบับที่ 188) อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006</p>	<p>ไม่เกี่ยวข้อง</p>

หลักการ & สิทธิมนุษยชน	อนุสัญญา ILO สหประชาชาติ	BSCI V2:2014
การสรรหาแรงงานโดยเคารพและปกป้องหลักด้านสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานทั้ง 4 ประการของ ILO	หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการของ ILO เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม – หลัก 1	ระเบียบปฏิบัติว่าด้วยการไม่ยอมรับอย่างเด็ดขาดของ BSCI; ตัวชี้วัดความสำเร็จ 3, 4, 8, 11
การสรรหาแรงงานตามความต้องการของตลาดแรงงาน ไม่เคลื่อนย้ายแรงงาน ลดมาตรฐานการทำงานที่ดี	หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการของ ILO เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม – หลัก 2; แนวทางการดำเนินงาน B.16	ไม่เกี่ยวข้อง
กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับการจ้างงาน/การสรรหาแรงงานที่เหมาะสมซึ่งมีผลบังคับใช้กับแรงงาน ผู้สรรหาแรงงาน และนายจ้างทุกคน	หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการของ ILO เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม – หลัก 3	เอกสารแนวทางของ BSCI กันยายน 2017 แนวทางการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ
นโยบายและแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมความโปร่งใส การปกป้องและการให้ความสำคัญกับทักษะ/คุณสมบัติ	หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการของ ILO เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม – หลัก 4	การสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบต่อ BSCI เพื่อยุติการแสวงประโยชน์จากแรงงาน; หลักการคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ หลัก 11
ระเบียบการจ้างงานและการสรรหาแรงงานที่ชัดเจนและโปร่งใส การลงทะเบียนที่ได้มาตรฐาน การออกใบอนุญาตเพื่อหลีกเลี่ยงการสรรหาแรงงานที่หลอกลวงซึ่งอาจส่งผลให้เกิดแรงงานบังคับหรือการค้ามนุษย์	หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการของ ILO เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม – หลัก 5	เอกสารแนวทางของ BSCI กันยายน 2017 แนวทางการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบต่อ BSCI
การสรรหาแรงงานข้ามพรมแดน ควรเคารพกฎหมายระดับประเทศ หลักสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล สัญญาการจ้างงาน ข้อตกลงร่วมระหว่างประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน และประเทศปลายทาง	หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการของ ILO เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม – หลัก 6	ไม่เกี่ยวข้อง

หลักการ & สิทธิมนุษยชน	อนุสัญญา ILO สหประชาชาติ	BSCI V2:2014
ไม่มีค่าธรรมเนียมนการสรรหาแรงงานหรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องที่เรียกเก็บกับแรงงานหรือผู้ที่กำลังหางาน	หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการของ ILO เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม – หลัก 7; แนวทางการดำเนินงาน B.17	การสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบของ BSCI เพื่อยุติการแสวงประโยชน์จากแรงงาน
การจ้างงานของแรงงานที่ระบุไว้ในสัญญาอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรมีความเหมาะสม ตรวจสอบได้ เข้าใจได้ และสอดคล้องกับกฎหมายระดับประเทศและข้อตกลงร่วมที่เกี่ยวข้อง ควรระบุสถานที่ทำงานภาระงาน สัญญาสำหรับแรงงานข้ามชาติจัดทำเป็นภาษาของแรงงานและมอบให้กับไว้ล่วงหน้าก่อนออกเดินทาง เพื่อป้องกันการเปลี่ยนสัญญาและบังคับใช้ได้	หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการของ ILO เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม – หลัก 8	เอกสารแนวทางของ BSCI กันยายน 2017 แนวทางการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ; ตัวชี้วัดความสำเร็จ 10
ข้อตกลงของแรงงานในข้อกำหนดและเงื่อนไขของการสรรหาแรงงานและการจ้างงานโดยสมัครใจและปราศจากการหลอกลวงหรือการบีบบังคับ	หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการของ ILO เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม – หลัก 9	ตัวชี้วัดความสำเร็จ 10
แรงงานสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ครอบคลุมและถูกต้องเกี่ยวกับสิทธิและเงื่อนไขในการสรรหาแรงงานและการจ้างงานของตนโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย	หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการของ ILO เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม – หลัก 10	ตัวชี้วัดความสำเร็จ 5, 10
แรงงานมีอิสระที่จะเคลื่อนย้ายภายในประเทศหรือออกนอกประเทศ เอกสารประจำตัวของแรงงานและสัญญาจะไม่ถูกยึด ทำลาย หรือเก็บรักษาไว้	หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการของ ILO เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม – หลัก 11	ตัวชี้วัดความสำเร็จ 11
แรงงานมีอิสระที่จะยุติการทำงานและเพื่อกลับไปยังประเทศของตนสำหรับแรงงานข้ามชาติ และไม่ควรถูก	หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการของ ILO เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม – หลัก 12	ตัวชี้วัดความสำเร็จ 11

หลักการ & สิทธิมนุษยชน	อนุสัญญา ILO สหประชาชาติ	BSCI V2:2014
ได้รับอนุญาตจากนายจ้างหรือผู้สรรหาแรงงานในการเปลี่ยนนายจ้าง		
ในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิ แรงงานควรเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์และการระงับข้อพิพาทอื่นๆ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย หรือมีราคาไม่แพง	หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการของ ILO เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม – หลัก 13	ตัวชี้วัดความสำเร็จ 2
การเคารพสิทธิมนุษยชนและการประเมินการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านขั้นตอนการสรรหาแรงงาน	แนวทางการดำเนินงานของ ILO เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม – วิสาหกิจและบริการจัดหางานสาธารณะ - B.15	ตัวชี้วัดความสำเร็จ 1
ไม่มีค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานที่เรียกเก็บจากแรงงานและผู้สรรหาแรงงาน - ผลกระทบลูกโซ่ต่อคู่ค้าทางธุรกิจ	แนวทางการดำเนินงานของ ILO เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม – วิสาหกิจและบริการจัดหางานสาธารณะ - B.17.2	การสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบของ BSCI เพื่อยุติการแสวงประโยชน์จากแรงงาน
องค์กรและบริการสรรหาแรงงานสาธารณะจะไม่เก็บหนังสือเดินทาง สัญญา และเอกสารประจำตัวอื่นๆ ของแรงงานไว้	แนวทางการดำเนินงานของ ILO เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม – วิสาหกิจและบริการจัดหางานสาธารณะ - B.18	ตัวชี้วัดความสำเร็จ 11
การรักษาความลับของแรงงาน เพื่อให้มั่นใจในความเคารพและการปกป้องข้อมูล	แนวทางการดำเนินงานของ ILO เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม – วิสาหกิจและบริการจัดหางานสาธารณะ - B.19.1	ตัวชี้วัดความสำเร็จ 2; หลักการคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ หลัก 11
การเคารพต่อกฎหมายที่เกี่ยวข้องและหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน (นโยบาย การตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน)	แนวทางการดำเนินงานของ ILO เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม – ผู้สรรหาแรงงาน – B.1.21	ตัวชี้วัดความสำเร็จ 2 ถึง 11
การเคารพต่อสิทธิมนุษยชนรวมถึงหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงานตามกฎหมาย ตลอดจนมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน และประเทศปลายทาง	แนวทางการดำเนินงานของ ILO เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม – ผู้สรรหาแรงงาน – B.1.22	ตัวชี้วัดความสำเร็จ 2 ถึง 11

หลักการ & สิทธิมนุษยชน	อนุสัญญา ILO สหประชาชาติ	BSCI V2:2014
การสรรหาแรงงานข้ามพรมแดนควรเคารพข้อตกลงทวิภาคีหรือพหุภาคีการว่าด้วยโยกย้ายถิ่นซึ่งส่งเสริมสิทธิมนุษยชน รวมถึงสิทธิของแรงงาน	แนวทางการดำเนินงานของ ILO เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม – ผู้สรรหาแรงงาน – B.1.23	ไม่เกี่ยวข้อง
การตรวจสอบให้แน่ใจว่าสภาพการทำงานและสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานที่รับเข้ามาทำงานนั้นเป็นไปตามที่สัญญาไว้	แนวทางการดำเนินงานของ ILO เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม – ผู้สรรหาแรงงาน – B.1.24	ตัวชี้วัดความสำเร็จ 10
ข้อตกลงเกี่ยวกับการจัดสรรความรับผิดชอบของหน่วยงานจ้างงานชั่วคราวและกิจการของผู้ใช้ และตรวจสอบให้แน่ใจว่าการจัดสรรดังกล่าวรับประกันการคุ้มครองที่เพียงพอแก่แรงงาน	แนวทางการดำเนินงานของ ILO เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม – ผู้สรรหาแรงงาน – B.1.25	ไม่เกี่ยวข้อง
สัญญาจ้างงานถูกเขียนขึ้นอย่างโปร่งใส และแรงงานสามารถเข้าใจได้	แนวทางการดำเนินงานของ ILO เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม – นายจ้าง - B.2.26	ตัวชี้วัดความสำเร็จ 2, 5, 10
การเข้าถึงการร้องทุกข์ การระงับข้อพิพาทและการแก้ไขเยียวยา	แนวทางการดำเนินงานของ ILO เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม – นายจ้าง - B.2.27	ตัวชี้วัดความสำเร็จ 2
แรงงานทุกคนได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและมาตรฐานแรงงานสากลไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดก็ตาม	แนวทางการดำเนินงานของ ILO เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม – นายจ้าง - B.2.28	ตัวชี้วัดความสำเร็จ 2
การรับรองและเคารพต่อเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมกันของแรงงานที่รับเข้ามาทำงาน	แนวทางการดำเนินงานของ ILO เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม – นายจ้าง - B.2.29	ตัวชี้วัดความสำเร็จ 3
การไม่ใช้บริษัทหรือนายหน้าจัดหาแรงงาน เพื่อหาแรงงานอื่นมาทำงานแทนที่แรงงานที่หยุดงานประท้วง	แนวทางการดำเนินงานของ ILO เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม – นายจ้าง - B.2.30	ตัวชี้วัดความสำเร็จ 3

หลักการ & สิทธิมนุษยชน	อนุสัญญา ILO สหประชาชาติ	BSCI V2:2014
เคารพต่อเสรีภาพของแรงงานข้ามชาติที่จะออกจากงานหรือเปลี่ยนย้ายนายจ้างหรือกลับไปยังประเทศต้นทาง	แนวทางการดำเนินงานของ ILO เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม - นายจ้าง - B.2.31	ตัวชี้วัดความสำเร็จ 11

ซ-1: นโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท มาริน ฟายน์ ฟู้ดส์ จำกัด

ซ-1.1 ถ้อยแถลงและขั้นตอนการปฏิบัติตามนโยบายเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง



MARINE FINE FOODS CO.,LTD.

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

(Procedure Manual)

เรื่อง : นโยบายเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

หมายเลขเอกสาร

PM-HR-HS-001


ฉบับที่

จำนวนหน้า(ไม่รวมปก)

12

สำเนาฉบับที่

ผู้จัดทำ _____ วันที่ _____ (นางสาวบุปผา ชลสวัสดิ์) ผู้จัดการแผนบุคคล
ผู้ทบทวน _____ วันที่ _____ (นางศิริพร กลมเกลียว) ผู้จัดการโรงงาน
ผู้อนุมัติ _____ วันที่ _____ (นายเฉลิมชัย สิววงศ์เจริญ) กรรมการผู้จัดการ

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 267
เรื่อง : นโยบายเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง		แก้ไขครั้งที่: 00	

นโยบายเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง


ความมุ่งมั่นที่จะไม่ยอมรับโดยเด็ดขาด

บริษัทมีนโยบายไม่ยอมรับโดยเด็ดขาดต่อความพยายามที่จะขัดขวางหรือหลีกเลี่ยงการใช้สิทธิของพนักงานในการก่อตั้งหรือเข้าร่วมองค์กรหรือกลุ่มที่คนเหล่านั้นเลือก (รวมถึงสหภาพการค้า) เพื่อให้เป็นตัวแทนของตน เราตระหนักถึงสิทธิของผู้ปฏิบัติงานและพนักงานในการก่อตั้งกลุ่มซึ่งมีการจัดการอย่างเสรีและมีสิทธิที่จะเข้าร่วมสหพันธ์และสมาพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรสากลของผู้ปฏิบัติงานและพนักงาน โดยไม่ต้องเกรงกลัวว่าจะถูกสลายหรือระงับยับยั้งโดยผู้มีอำนาจในการบริหาร⁶⁶ เช่นเดียวกันเราจะไม่ยอมรับความพยายามที่จะขัดขวางกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองร่วม อย่างเช่น การไล่พนักงานออก เนื่องจากเป็นสมาชิกสหภาพหรือเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพ โดยเด็ดขาด เราขอยืนยันถึงความเข้าใจที่ว่า การเข้าร่วมสมาคมของผู้ปฏิบัติงานและพนักงานจะต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเหมาะสมจากการกระทำใดๆ ก็ตามที่เป็นการแทรกแซงโดยบุคคลอื่น⁶⁷

บริษัทตระหนักว่าเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองร่วมเป็นสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกัน หากไม่มีสิทธิอย่างแรกแล้ว สิทธิอย่างหลังก็คงไม่อาจดำเนินไปได้ด้วยดี เพราะพนักงานจะไม่มีตัวแทนที่เหมาะสม ในการจะมีตัวแทนที่เหมาะสมได้ พนักงานจะต้องมีเสรีภาพในการเลือกที่จะมีตัวแทนในลักษณะใดและบริษัทจะต้องไม่แทรกแซงกระบวนการนี้ ในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเลของไทย โดยเฉพาะในองค์กรธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลาง อาจจะไม่มียุทธศาสตร์แรงงานในสถานที่ทำงาน แต่เราก็ยึดมั่นในความตระหนักที่มีต่อสิทธิของพนักงานในการที่จะจัดการและร่วมเป็นตัวแทนเพื่อผลประโยชน์ของพวกเขาในการเจรจากับบริษัท เราจะไม่ขัดขวางกระบวนการนี้และจะเคารพในสิทธิในการจัดการและร่วมเจรจาต่อรองเรื่องสภาพการทำงานและข้อตกลงในการจ้างงาน

⁶⁶ อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948 (ฉบับที่ 87)

⁶⁷ อนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวกันและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1949

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 268
เรื่อง : นโยบายเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง		แก้ไขครั้งที่: 00	


บริษัทตระหนักถึงความสำคัญในการมุ่งมั่นอย่างแข็งขันที่จะเคารพสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะสิทธิของ ผู้ปฏิบัติงานในการมีงานและรายได้ที่ดีสำหรับดูแลครอบครัวของตน รวมถึงผู้หญิงและบุตรที่จะมีสุขภาพที่ดี ได้รับการศึกษา มีเกียรติ ได้มีพัฒนาการทั้งทางกายและทางใจ และมีสวัสดิภาพภายในสภาพแวดล้อมที่ ค้ำครองและส่งเสริม เราเตรียมพร้อมที่จะหารือกับพนักงานในเรื่องข้อตกลงที่จะนำมาซึ่งประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย ซึ่งจะช่วยให้ธุรกิจของเราสามารถสนับสนุนพวกเขาต่อไปได้ พร้อมๆ กับตอบสนองความต้องการและ ข้อกังวลของพวกเขาถ้าหากและเมื่อพวกเขาเลือกที่จะใช้สิทธิของตน

บริษัทตระหนักว่าในประเทศไทยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้บริษัทที่มีพนักงาน 50 คนขึ้นไปจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการขึ้นมา ภายในคณะนี้ที่กำกับควบคุมโดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์⁶⁸ เฉพาะพนักงานไทยเท่านั้นที่สามารถก่อตั้งและเป็นผู้นำสหภาพได้ แรงงานข้ามชาติอาจเข้าร่วม สหภาพที่มีผู้นำเป็นคนไทยได้แต่ไม่อาจก่อตั้งสหภาพเองได้ เพื่อจัดการปัญหาความไม่เท่าเทียมนี้โดยไม่ให้ขัด ต่อกฎหมายแรงงานไทย บริษัทได้เชิญแรงงานข้ามชาติให้เข้าร่วมในคณะกรรมการสวัสดิการ โดยเป็นไปตาม สัดส่วนแรงงานข้ามชาติภายในบริษัท

การใช้งานและขอบเขต

บริษัทและพนักงานทุกคนจะ**ไม่มีส่วนร่วม**ในการขัดขวางสิทธิของพนักงานในการจะมีเสรีภาพในการ สมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองร่วมในทุกรูปแบบ และจะไม่สนับสนุนหรือส่งเสริมการกระทำดังกล่าวไม่ว่าจะ ในทางตรงหรือทางอ้อม บริษัทมุ่งมั่นที่จะไม่ทำธุรกิจกับองค์กรใดก็ตามที่ส่อนัยหรือถูกกล่าวหาว่าละเมิดสิทธิ แรงงานขั้นพื้นฐานเหล่านี้หรือกระทำการใดๆ ที่ผิดจริยธรรมและมีขอบด้วยกฎหมายในการดำเนินกิจการ ความร่วมมือ หรือในห่วงโซ่อุปทาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเราจะ**ไม่จัดซื้อวัสดุและการบริการจากผู้จัดหาสินค้า ผู้รับเหมาช่วง ผู้ให้บริการ นายหน้า ตัวแทนจัดหางาน บริษัทจัดหางาน** ที่อาจจะ/ได้เกี่ยวข้องกับละเมิด สิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน รวมถึงสิทธิในการมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง ร่วมไม่ว่าจะในทางตรงหรือทางอ้อม บริษัทจะ**ไม่**ใช้การบังคับใช้แรงงาน ความรุนแรง การข่มขู่ การล่วงละเมิด

⁶⁸ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 (1974) มาตรา 12

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 269
เรื่อง : นโยบายเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง		แก้ไขครั้งที่: 00	


ทางกาย/ใจเป็นมาตรการลงโทษหรือตักเตือนสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่รายงานว่าเข้าร่วมสมาคมของพนักงาน หรือพนักงานที่เข้าร่วมสหภาพหรือกิจกรรมการร่วมเจรจาต่อรอง รวมถึงไม่ใช่เป็นหนทางในการเลือกปฏิบัติเนื่องมาจากเชื้อชาติ เพศสภาพ ศาสนา และอื่นๆ⁶⁹

บริษัทคาดหวังว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นเจ้าของ ผู้ถือหุ้น ผู้จัดการ และพนักงาน จะปฏิบัติตามมาตรฐานที่เข้มงวดที่สุดในการไม่มีส่วนร่วมและไม่สนับสนุนการกระทำใดๆ ที่ละเมิดนโยบายฉบับนี้ตลอดเวลาทั้งในที่ทำงานและในชีวิตส่วนตัว เช่นเดียวกับบริษัทคาดหวังว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกไม่ว่าจะเป็นผู้จัดหาสินค้า ผู้รับเหมาช่วง นายหน้า ตัวแทน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทจัดหางาน รวมถึงองค์กรธุรกิจที่เป็นสถาบันหรือวิสาหกิจชุมชน จะปฏิบัติตามนโยบายและจุดยืนของบริษัทในเรื่องสิทธิในการมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองร่วม บริษัทต้องการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดรักษามาตรฐานความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อการกระทำเอาไว้ในระดับสูง

ความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามและจัดการเรื่องความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น

ด้วยความตระหนักถึงความเสี่ยงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางกลุ่ม เช่น แรงงานข้ามชาติ ผู้หญิงและบุตร หญิงตั้งครรภ์ ผู้พิการ รวมไปถึงการเลือกปฏิบัติเนื่องมาจากเพศสภาพโดยเฉพาะกับผู้หญิงและเด็กหญิง บริษัทจึงมุ่งมั่นที่จะให้ความสำคัญเป็นพิเศษและจัดหาทรัพยากรให้อย่างสอดคล้องกับคุณค่าของบริษัทและไม่เกิดขีดศักยภาพบริษัท การปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้จะเป็นไปตามแผนการปฏิบัติตามนโยบาย ซึ่งจะกระตุ้นการรับรู้ เพิ่มการป้องกัน สร้างความตระหนักและการรายงานในทางลับ เปิดช่องทางการร้องทุกข์และทางเลือกในการแก้ไขเยียวยา ฝ้าจับตาและตรวจสอบให้กลยุทธ์เหล่านี้สามารถจัดการกับความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ รวมไปถึงส่งเสริมความพยายามที่จะระบุ ลด ป้องกัน และกำจัดความพยายามใดๆ ก็ตามที่จะขัดขวางหรือป้องกันไม่ให้มีการใช้สิทธิในการมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

⁶⁹ อนุสัญญาว่าด้วยการขกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 (ฉบับที่ 105)

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 270
เรื่อง : นโยบายเสรีภาพในการสมาคมและ การร่วมเจรจาต่อรอง		แก้ไขครั้งที่: 00	


แผนปฏิบัติการตามนโยบายเสรีภาพในการสมาคมและร่วมเจรจาต่อรอง

ก. วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้มั่นใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามนโยบายเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วมของบริษัท
2. เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้การสอบทานธุรกิจ (due diligence) และกลยุทธ์การดำเนินงานอื่น ๆ ที่เหมาะสมโปร่งใสและตรวจสอบได้ของนโยบายเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วม
3. เพื่อให้ความคุ้มครองเพิ่มเติมหรือพิจารณาเป็นพิเศษแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปราะบางรวมถึงแรงงานข้ามชาติและผู้หญิงเพื่อจัดการกับความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น

ข. การมอบหมายความรับผิดชอบ

1. กรรมการผู้จัดการจะแต่งตั้งทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) อย่างเป็นทางการโดยจัดให้มีสัดส่วนชาย หญิง ตามความเหมาะสม ซึ่งนำโดย ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) และตัวแทนจากฝ่ายต่างๆ เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายประกันคุณภาพ (QA) ผู้แทนฝ่ายบริหารคุณภาพ (QMR) เจ้าหน้าที่อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS)
2. ทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) หรือทีมตรวจประเมินคุณภาพภายใน (IQA) หรือที่ปรึกษาจะรับผิดชอบในการร่าง แก้ไข และ/หรือตรวจสอบขั้นตอนนโยบายและแผนปฏิบัติการกฎระเบียบระบบการจัดการคุณภาพของบริษัท (QMS) การควบคุมเอกสาร การกำหนดระบบหมายเลขที่อธิบายไว้ภายใต้ขั้นตอน และนำไปใช้กับเอกสารที่จัดทำขึ้นสำหรับระบบจัดการทางสังคม (SMS)
3. กรรมการผู้จัดการจะรับผิดชอบในการอนุมัตินโยบาย และขั้นตอนการดำเนินนโยบายจากการทบทวนและเสนอแนะจากทีมระบบจัดการทางสังคม การดำเนินการนี้จะทำภายในเวลาที่เหมาะสมหนึ่งสัปดาห์หลังจากเสร็จสิ้นการแก้ไข หรือเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนานโยบายใหม่ นโยบายย่อย หรือแผนการนำไปปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง


	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 271
เรื่อง : นโยบายเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง		แก้ไขครั้งที่: 00	

4. เมื่อกรรมการผู้จัดการอนุมัตินโยบายและแผนปฏิบัติจะปิดประกาศบนกระดานข่าวภายในหนึ่งสัปดาห์หลังจากได้รับอนุมัติ นโยบายจะประกาศในระหว่างการประชุมนิเทศสำหรับพนักงานใหม่และการฝึกอบรมสำหรับพนักงานทุกคน
5. นโยบายและแผนปฏิบัติจะบรรจุในวาระการทบทวนการจัดการประจำปี ผู้แทนฝ่ายบริหารคุณภาพจะต้องรับผิดชอบในการจัดทำร่างวาระการประชุม เอกสารกระบวนการตรวจสอบ บันทึกการประชุม และผลการดำเนินการตามขั้นตอน QMS
6. ทีมตรวจประเมินคุณภาพภายใน ซึ่งสมาชิกในทีมอาจมาจากทีมระบบการจัดการทางสังคม (SMS) จะต้องรับผิดชอบในการตรวจสอบการดำเนินนโยบายและแผนปฏิบัติ เกณฑ์การประเมินทำตามขั้นตอน และบันทึกในรูปแบบฟอร์มตามขั้นตอน QMS

ค. การสอบทานธุรกิจของบริษัท⁷⁰

1. บริษัทจะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ การจัดอันดับและกฎหมายเกี่ยวกับการค้ามนุษย์รวมถึงการปกป้องสตรีและเด็กในประเทศต้นทางสำหรับแรงงานข้ามชาติ ข่าวเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะในภาคอาหารทะเล หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบและบังคับใช้กฎหมาย กฎหมายระดับชาติ อนุสัญญา มาตรฐานสากลเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ คู่ค้า นายหน้า บริษัทจัดหางานของบริษัท รายการเหล่านี้จะถูกใช้เป็นเอกสารสนับสนุน สำหรับการหาแผนที่ห่วงโซ่อุปทาน (supply chain mapping) การประเมินความเสี่ยงทางสังคมและการพัฒนากลยุทธ์การดำเนินงานอื่นๆ
2. จัดทำแผนที่ห่วงโซ่อุปทาน (supply chain mapping) ผู้รับเหมาช่วง นายหน้าผู้ให้บริการภายนอกอื่น ๆ โดยเฉพาะนายหน้า บริษัทจัดหางาน มีการบันทึกไว้ จัดทำเอกสารโดยใช้ขั้นตอนตาม QMS ที่ จะพัฒนาแบบฟอร์มหรือแม่แบบเป็นพิเศษสำหรับการรวบรวมข้อมูลและการประเมินความเสี่ยงทางสังคม
3. สำหรับการเชื่อมโยงในห่วงโซ่อุปทานเริ่มต้นจากบริษัท ผู้ให้บริการชั้นแรกเช่น บริษัทจัดหางาน และซัพพลายเออร์ เช่น สำหรับอาหารทะเลวัตถุดิบหลักของบริษัท โดยใช้ข้อมูลทางธุรกิจเพื่อใช้ในการพิจารณาพนักงานที่เปราะบางและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการค้ามนุษย์


⁷⁰ หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติเพื่อการจัดการงานที่เป็นธรรม BSCI สำหรับผู้เข้าร่วมของ BSCI กันยายน พ.ศ. 2560

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 272
เรื่อง : นโยบายเสรีภาพในการสมาคมและ การร่วมเจรจาต่อรอง		แก้ไขครั้งที่: 00	

4. การประเมินและให้คะแนนความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในคู่ค้าของบริษัทและอาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจ ชื่อเสียง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามเกณฑ์วิธีที่กำหนดขึ้น จัดอันดับและให้คะแนนจะเป็นตัวกำหนดคู่ค้าที่สำคัญ
5. จัดทำจรรยาบรรณ (CoC) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับค่านิยมและนโยบายของบริษัท และส่งไปยังคู่ค้าที่สำคัญเพื่อลงนามแสดงข้อตกลงในการทำธุรกิจกับบริษัทอย่างโปร่งใส รับผิดชอบ สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท
6. ขึ้นอยู่กับบุคลากรและเวลาที่มีอยู่ การประเมินคู่ค้าที่สำคัญจะกำหนดตามการจัดอันดับการประเมินความเสี่ยงเพื่อปฏิบัติตามนโยบายหลัก 8 นโยบายและข้อกำหนดระบบจัดการทางสังคมอื่น ๆ การจัดซื้อและการตรวจประเมินภายใน
7. นโยบายจัดซื้อจัดจ้าง – บริษัทขอสงวนสิทธิ์ในการจัดซื้อวัสดุและบริการจากซัพพลายเออร์, ผู้รับเหมา, ผู้ให้บริการที่ยินดีปฏิบัติตามนโยบายของเราและลงนามข้อตกลงโดยสุจริตใจที่จะทำงานร่วมกับบริษัทบนพื้นฐานของความไว้วางใจ โปร่งใสและความรับผิดชอบ จรรยาบรรณ (CoC) การประเมินซัพพลายเออร์ เอกสารการประเมินความเสี่ยงทางสังคม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบทางสังคมรวมถึง การสรรหา (อ้างอิงจรรยาบรรณ (CoC) ที่ลงนาม การประเมินซัพพลายเออร์ เอกสารการประเมินความเสี่ยงทางสังคม)
8. การตรวจสอบเป็นพิเศษเกี่ยวกับองค์กรและบุคคล เพื่อให้แน่ใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกของบริษัท ไม่ได้ถูกขึ้นบัญชีดำเนื่องจากการละเมิดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO หลักการใด ๆ บริษัทขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจสอบเว็บไซต์และลิงก์ระหว่างประเทศ คุณสมบัติก่อนที่จ้างงานหรือทำธุรกิจด้วย อ้างถึงข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณชนบนสื่ออินเทอร์เน็ตและการข่าวหรือและถ้าหากเป็นไปได้อาจขอความช่วยเหลือจากองค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคมหรือสมาคมอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานภาครัฐ(เว็บไซต์และลิงก์ต่างๆ จะแสดงไว้ในรายการ)


ง. สร้างความเข้าใจกับพนักงาน

1. จัดให้ระเบียบการประชุม การประชุมประจำสัปดาห์สำหรับฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคนตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงถึงพนักงานฝ่ายผลิตเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเสรีภาพในการสมาคมและ

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 273
เรื่อง : นโยบายเสรีภาพในการสมาคมและ การร่วมเจรจาต่อรอง		แก้ไขครั้งที่: 00	

เจรจาต่อรองร่วม ภายในหนึ่งเดือนหลังจากได้รับอนุมัตินโยบายการสรรหาที่เป็นธรรมหรือเมื่อมีการแก้ไขปรับปรุงนโยบาย

2. การฝึกอบรมเพื่อสร้างความตระหนักจะอธิบายเกี่ยวกับนโยบายเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วมของบริษัท และขั้นตอนการดำเนินการ ข้อกำหนดเพื่อปฏิบัติให้สอดคล้องตามกฎหมายและข้อบังคับแรงงานไทยที่มีความโปร่งใสสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด การป้องกันพนักงานทุกคนตลอดกระบวนการสรรหาและการจ้างงานและการเข้าถึงการร้องทุกข์ การระงับข้อพิพาทและการแก้ไขที่เหมาะสม สำหรับแต่ละหัวข้อเหล่านี้จะมีการปฏิบัติที่ดีและการปฏิบัติที่ไม่ยอมรับ รวมถึงกฎหมายภายในประเทศและระหว่างประเทศที่มีอยู่เพื่อสนับสนุนใช้เป็นข้อมูลสนับสนุน
3. ในระหว่างการฝึกอบรมการดำเนินการต่อมา จะเพิ่มความเข้าใจให้กับทีมระบบจัดการทางสังคมเกี่ยวกับวิธีการเผยแพร่ขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายของบริษัทให้กับซัพพลายเออร์และบริษัท จัดหางาน วิธีการป้องกัน การรับรู้ รายงานการไม่ปฏิบัติตามและการละเมิด วิธีการปกป้องผู้เสียหายและผู้แจ้งเบาะแส วิธีการตรวจสอบ ทวนสอบแก้ไขและติดตามเหตุการณ์กับการดำเนินการแก้ไขและป้องกัน
4. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความตระหนักและการนำไปใช้จะจัดขึ้นเป็นประจำซึ่งจะรวมอยู่ในการฝึกอบรมปฐมนิเทศและแผนฝึกอบรมประจำปีเพื่อสื่อสารทำความเข้าใจกับฝ่ายและพนักงานทั้งหมดภายในระยะเวลาหกเดือนหลังจากประกาศนโยบาย
5. ผู้ฝึกอบรมจะถูกเลือกจากทีมระบบการจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในและมอบหมายหัวข้อเฉพาะเพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายสำหรับฝ่ายบริหารและพนักงานทั้งหมดปีละครั้ง
6. ทีมระบบจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในจะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินความเสี่ยงสำหรับพนักงานที่มีความเสี่ยงไม่เพียงแต่ในโรงงาน แต่ยังไปถึงชุมชนโดยรอบโดยใช้ข้อมูลขั้นต้นหรือข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการศึกษา สอบถาม หรือสังเกตการณ์หรือข้อมูลทุติยภูมิเป็นแหล่งของข้อมูลที่ได้จากรายงาน หรือถ่ายทอดมาจากข้อมูลขั้นต้น หรือนำข้อมูลปฐมภูมิมาสังเคราะห์และเรียบเรียงขึ้นใหม่และประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติที่มีความสำคัญในเชิงลึกเกี่ยวกับการดำเนินงานของนายหน้าและบริษัทจัดหางาน


	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 274
เรื่อง : นโยบายเสรีภาพในการสมาคมและ การร่วมเจรจาต่อรอง		แก้ไขครั้งที่: 00	

จ. การป้องกัน


1. นโยบายการสรรหาว่าจ้าง โดยบริษัทจะไม่กระทำการดังต่อไปนี้ (โปรดดูแผนปฏิบัติการตามนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม)

- ก. จะไม่อนุญาตให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลสอบถามเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกสหภาพของผู้สมัครหรือมีส่วนร่วมในกลุ่มพนักงาน รวมถึงไม่ระบุไว้ในประกาศรับสมัครงาน
- ข. ดำเนินการสอบทานธุรกิจของบริษัทจัดหางานที่เป็นตัวแทนจัดหาพนักงานของบริษัทอย่างเข้มงวด เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทจัดหางานมีนโยบายและขั้นตอนการดำเนินงานเกี่ยวกับสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานเหล่านี้
- ค. จะไม่ใช้วิธีการหลอกลวงและทำให้เข้าใจผิดในการรับสมัครงานและจ้างแรงงาน รวมทั้งบอกพวกเขาให้สมัครเพราะเพื่อนของพวกเขาเป็นสมาชิกของสหภาพหรือคณะกรรมการสวัสดิการและทำให้ได้เปรียบในการเจรจาข้อตกลงการจ้างงานที่ดี
- ง. ไม่ใช้กำลังบังคับทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อบุคคลที่มาสมัครงาน ในการพิจารณารับเข้าทำงานรวมถึงไม่บังคับให้พวกเขารับรองว่าจะไม่จัดตั้งหรือเข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือกลุ่มเจรจาต่อรอง
- จ. ทำสัญญากับนายหน้าที่ไม่มีใบอนุญาต บริษัทจัดหางานที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติที่ละเมิดนโยบายนี้อย่างเด็ดขาด
- ฉ. ไม่ทำธุรกิจกับคู่ค้า ผู้ประกอบการ นายหน้า บริษัทจัดหางานที่ไม่มีนโยบายและแนวปฏิบัติสิทธิด้านแรงงานอื่นๆ ที่ชัดเจนและโปร่งใส
- ช. กำหนดให้ บริษัท และผู้ประกอบการต่างๆรวมถึงนายหน้าและบริษัทจัดหางานต้องมีเอกสารอธิบายถึงสิทธิและความรับผิดชอบของแรงงาน
- ซ. ไม่ทำงานร่วมกับผู้ประกอบการที่ไม่เข้าใจหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานหรือข้อบังคับเกี่ยวกับแรงงานใดๆ
- ณ. ต้องมีเอกสารเกี่ยวกับการร้องเรียน ร้องทุกข์ และกลยุทธการแก้ไขเยียวยา เมื่อแรงงานถูกไล่ออกหรือลาออกจากงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีของแรงงานข้ามชาติ


2. นโยบายการจ้างงาน อ้างถึงนโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 275
เรื่อง : นโยบายเสรีภาพในการสมาคมและการ การร่วมเจรจาต่อรอง		แก้ไขครั้งที่: 00	

- ก. ต้องทำให้มั่นใจว่าฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคน ได้รับทราบและเข้าใจถึงความหมายของนโยบายเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมของบริษัท
- ข. ต้องทำให้มั่นใจว่าพนักงานและลูกจ้างทุกคนได้รับการแจ้งถึงข้อกำหนดที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานไทยเกี่ยวกับคณะกรรมการสวัสดิการ
- ค. ตรวจสอบว่าการประเมินของผู้สมัครงานตามคุณสมบัติและอิงตามคุณธรรม ดังนั้นจึงไม่มีข้อยกเว้นหรืออคติในการจ้างงานบุคคลที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือสมาชิกกลุ่มการเจรจาต่อรองอื่น ๆ
- ง. เพื่อให้มั่นใจว่า พนักงานยินดีและสมัครใจที่จะทำงานกับบริษัท โดยไม่ได้ถูกบังคับ หลอกลวง หรือข่มขู่ จากเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของบริษัท บริษัทจัดหางาน เพื่อให้ยกเลิกการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือกลุ่มการเจรจาต่อรองโดยร่วมซึ่งเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับการจ้างงาน
- จ. สัญญาว่าจ้างที่เป็นลายลักษณ์อักษรระหว่างบริษัทและแรงงานที่ได้รับการว่าจ้างรายใหม่จะต้องได้รับการจัดทำขึ้นเป็นภาษาในภาษาที่แรงงานเข้าใจ ข้อตกลงหรือเงื่อนไขในการจ้างงานต้องตรงกับความเป็นจริง ไม่มีการให้ข้อมูลเท็จหรือหลอกลวง ข้อบังคับของบริษัทจะแนบไปกับสัญญาพร้อมทั้งแจ้งให้พนักงานทราบถึงสิทธิที่พวกเขาจะได้รับ (ดูด้านล่าง)
- ฉ. จัดให้มีการฝึกอบรมปฐมนิเทศพนักงานใหม่เพื่อชี้แจงถึงกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท รวมถึงการฝึกอบรมเฉพาะเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานหลัก 4 ประการ ไม่มีการบังคับใช้แรงงาน ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก ไม่มีการเลือกปฏิบัติ สิทธิในเสรีภาพในการสมาคม สำหรับโรงงานที่มีพนักงานมากกว่า 50 คนจะต้องอธิบายถึงสิทธิในการเป็นตัวแทนของแรงงานในคณะกรรมการสวัสดิการด้วย
- ช. ต้องไม่ยุติหรือปฏิเสธที่จะต่อสัญญาเนื่องจากพนักงานมีส่วนร่วมหรือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการสวัสดิการ
- ซ. ต้องไม่ลงโทษทางวินัยหรือลงโทษทางกฎหมายพนักงานที่เข้าร่วมสหภาพแรงงาน คณะกรรมการสวัสดิการหรือกลุ่มเจรจาต่อรองอื่น ๆ หรือหักออกจากค่าจ้าง จากเวลาที่ใช้ในการเข้าร่วมประชุม

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 276
เรื่อง : นโยบายเสรีภาพในการสมาคมและ การร่วมเจรจาต่อรอง		แก้ไขครั้งที่: 00	


- ณ. ไม่ยุติการประท้วงด้วยการใช้กำลังหรือความรุนแรงและไม่นำแรงงานจากที่อื่นมาทำงาน แทนที่แรงงานที่กำลังประท้วง
- ณ. พัฒนาเอกสารการรับข้อร้องเรียน ร้องทุกข์และกลยุทธ์การแก้ไขเยียวยาที่ตรงตามข้อกำหนดทางกฎหมาย เมื่อเกิดการละเมิดนโยบายนี้
3. คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน การจัดการของบริษัท
- ก. ต้องแน่ใจว่ามีตัวแทนพนักงานอย่างน้อย 5 คนสำหรับโรงงานที่มีพนักงานตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ที่เป็นสมาชิกของคณะกรรมการสวัสดิการ
- ข. ส่งเสริมให้สมาชิกของคณะกรรมการสวัสดิการเป็นตัวแทนของกลุ่มแรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้หญิงและแรงงานข้ามชาติ
- ค. ไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการเลือกตั้งตัวแทนผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคน
- ง. จะไม่หักจากค่าจ้างจากเวลาที่ใช้ในการประชุมโดยสมาชิกของคณะกรรมการสวัสดิการ และอาจให้สิ่งจูงใจเล็กน้อยเพื่อให้พนักงานเข้าร่วม
- จ. ต้องจัดอุปกรณ์ที่จำเป็นให้กับคณะกรรมการสวัสดิการใช้ในการสื่อสารกิจกรรมและวัตถุประสงค์โดยใช้วัสดุที่ใช้งานง่ายในภาษาของพนักงาน
- ฉ. ต้องอนุญาตให้คณะกรรมการสวัสดิการจัดประชุมความถี่ที่กำหนดโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (อย่างน้อยทุก 3 เดือน)
- ช. ไม่ยุ่งเกี่ยวกับการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการซึ่งประเมินมาตรฐานสถานประกอบการหรือเกี่ยวกับข้อร้องเรียนและร้องทุกข์ ตรวจสอบตัวชี้วัดประสิทธิภาพที่สำคัญและจัดลำดับความสำคัญของแรงงาน รายงานการประชุมจะต้องจัดทำเป็นเอกสารและเก็บไว้ในแฟ้มเพื่อให้พนักงานผู้บริหารและผู้มีส่วนได้เสียภายนอกได้รับทราบ
- ซ. จะต้องไม่ขัดขวางความพยายามของคณะกรรมการสวัสดิการในการเข้าถึงสหภาพการค้าและองค์กรภาคประชาสังคม
4. การเก็บรักษาเอกสารโดยพนักงาน
- ก. บริษัทจะไม่ทำลาย ปกปิด ยึดหรือปฏิเสธการเข้าถึงเอกสารส่วนบุคคลหรือเอกสารตรวจคนเข้าเมืองรวมถึงหนังสือเดินทาง ใบอนุญาตทำงานและเอกสารส่วนตัวอื่น ๆ เช่นสมุดบัญชี

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 277
เรื่อง : นโยบายเสรีภาพในการสมาคมและ การร่วมเจรจาต่อรอง		แก้ไขครั้งที่: 00	

ธนาคารหรือบัตรเอทีเอ็มของพนักงาน เพื่อเป็นการลงโทษพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพหรือ
 กลุ่มการเจรจาต่อรองร่วม

- ข. ในกรณีที่บริษัทหรือนายหน้า ต้องจัดเก็บเอกสารส่วนตัวของพนักงานเป็นการชั่วคราว
 เนื่องจากข้อกำหนดทางกฎหมาย จะส่งเอกสารคืนให้พนักงานทันทีเมื่อดำเนินการแล้วเสร็จ
 โดยไม่มีเงื่อนไขใด ๆ
 - ค. ในกรณีที่มีการนำเก็บไว้เอกสารแรงงานชั่วคราว จะมีขั้นตอนเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อ
 ป้องกันการละเมิด และอธิบายต่อพนักงานหรือตัวแทนของแรงงาน(อ้างอิงนโยบายการสรรหา
 และสภาพการทำงาน)
 - ง. ในช่วงเวลาที่น่าเอกสารของพนักงานมาดำเนินการต่ออายุตามกฎหมาย จะมีการสำเนา
 เอกสารให้พนักงานและแจ้งความคืบหน้าในการดำเนินการ
5. ข้อมูลล่าสุดของเกณฑ์อ้างอิง ติดตามการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลง
 การพัฒนา และ การแก้ไขกฎหมายแรงงานไทยฉบับล่าสุด อนุสัญญาต่างๆและมาตรฐานสากล ใน
 ทำนองเดียวกันบริษัทจะแจ้งข้อกำหนดให้ผู้ซื้อทราบและข้อกำหนด ความต้องการของตลาด
 กฎหมายและข้อบังคับรวมถึงผลกระทบต่อนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการที่พวกเขามีส่วน
 เกี่ยวข้อง
6. การฝึกอบรมพิเศษสำหรับพนักงานที่เปราะบาง การฝึกอบรมแรงงานข้ามชาติในเรื่องนโยบายและ
 แผนปฏิบัติการตามนโยบายนี้ การค้ำนุชย์และมาตรฐานแรงงานสากลที่สำคัญอื่นๆ ซึ่งเกี่ยวข้องสำหรับ
 การบังคับใช้แรงงาน การใช้แรงงานเด็ก และเสรีภาพในการสมาคม จะดำเนินการโดยใช้ภาษาที่
 แรงงานเข้าใจหรือใช้ล่ามเพื่อการสื่อสาร หากและเมื่อพบว่ามีความเสี่ยงต่อผู้หญิง จะมีการให้การ
 ฝึกอบรมพิเศษเพื่อป้องกันตนเอง สร้างความมั่นใจ และรับมือกับการคุกคามทางเพศ ล่วงละเมิด และ
 เอาเปรียบเพื่อเสริมพลังให้กับผู้หญิง หัวข้อรายการในการฝึกอบรมหลักประจำปี และในกรณีที่มี
 ความต้องการอบรมเพิ่ม จะนำเอาการฝึกอบรมเป็นกรณีพิเศษตามที่กล่าวไว้ข้างต้นมารวมไว้ด้วย


จ. การรับรู้

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 278
เรื่อง : นโยบายเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง		แก้ไขครั้งที่: 00	

1. ทีมระบบจัดการทางสังคม จะรวบรวมรายการการละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายประเภทต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทานอาหารทะเล สภาพแวดล้อม สถานที่ประกอบกิจการ โดยจะแบ่งออกเป็นมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและมาตรฐานที่ระบุไว้ในกฎหมายแรงงานไทย จะจัดอันดับตามความรุนแรง จัดให้มีช่องทางร้องทุกข์และการแก้ไขที่เหมาะสม
2. ทีมระบบจัดการทางสังคม จะรวบรวมรายชื่อหน่วยงานราชการ กลุ่มชุมชนท้องถิ่นของแรงงานไทย และแรงงานข้ามชาติ สมาคมอุตสาหกรรม สมาคมกฎหมาย องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) และองค์กรภาคประชาสังคม (CSOs) ที่สามารถให้การสนับสนุนบริษัทในการจัดการกับความคับข้องใจและการแก้ไขเหตุการณ์ สำหรับการไม่ปฏิบัติตามหรือการละเมิดสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองโดยรวมรวมถึงเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับอนุสัญญาหลักของ ILO การค้ามนุษย์ การบังคับใช้แรงงานหรือเหตุการณ์การเลือกปฏิบัติ

จ. การรายงาน


1. ฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคนต้องเข้าใจถึงหน้าที่ที่จะต้องแจ้งให้บริษัททราบทันทีเมื่อพบเห็นการกระทำที่ละเมิดนโยบายนี้ (ทั้งเห็นจริงหรืออาจเป็นเพียงข้อสงสัย) ไม่ว่าจะเกิดขึ้นภายในบริษัท นายหน้า บริษัทจัดหางาน และคู่ค้าที่สำคัญของบริษัท
2. ผู้จัดการและพนักงานทุกคนจะต้องได้รับแจ้งให้ทราบว่าต้องติดต่อกับใครรวมถึงวิธีการในการติดต่อโดยไม่ต้องแจ้งชื่อ จะต้องมีการแจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดในการติดต่อกับพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทในกรณีฉุกเฉินแบบ 24 ชั่วโมง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือฝ่ายการผลิต ผู้บริหารสูงสุดหรือกรรมการของบริษัท เจ้าหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติตามนโยบายด้านศีลธรรม (ถ้ามีการมอบหมาย) หมายเลขโทรศัพท์สายด่วนหรืออีเมลที่เป็นความลับ รวมทั้งลิงก์แบบออนไลน์ ซึ่งจะมีการระบุถึงวิธีการในการดำเนินการและแบบฟอร์มที่สามารถกรอกข้อมูลที่เกี่ยวข้องลงไปได้
3. ไม่ดำเนินการทางวินัยหรือตอบโต้ใด ๆ ต่อบุคคลที่แจ้งเบาะแส อย่างไรก็ตาม หากพบว่าพนักงานมีการละเมิดนโยบายนี้หรือกระทำการผิดกฎหมายจะต้องถูกลงโทษทางวินัยซึ่งอาจนำไปสู่การเลิกจ้าง นอกจากนี้ บริษัทอาจดำเนินการกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือองค์กรที่จะช่วยปกปิดหรือทำให้เกิดความล่าช้าหรือปฏิเสธที่จะให้ความร่วมมือในการตรวจสอบหรือช่วยปกปิดการละเมิดนโยบายนี้

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 279
เรื่อง : นโยบายเสรีภาพในการสมาคมและ การร่วมเจรจาต่อรอง		แก้ไขครั้งที่: 00	

- ผู้บริหารระดับสูงจะใช้ความพยายามทั้งหมดเพื่อปกป้องผู้เสียหายหรือผู้แจ้งเบาะแส ทางบริษัทจะใช้ความระมัดระวังในการรักษาความลับของบุคคลทั้งหลายที่เป็นผู้แจ้งเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายคือกันนโยบายฉบับนี้ตลอดจนบุคคลทั้งหลายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดหรือการกระทำที่ไม่เหมาะสมซึ่งถูกกล่าวหา ไม่ว่าจะการฝ่าฝืนดังกล่าวจะได้รับการพิสูจน์ว่าเป็นจริงหรือไม่
- จัดให้มีขั้นตอนสำหรับการจัดการกับกรณีที่เกี่ยวข้องกับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงและเด็กที่มีความอ่อนไหวทางเพศเพื่อปกป้องพวกเขาจากความเสื่อมเสีย การล่วงละเมิด ถูกคุกคาม หรือการแสวงประโยชน์มากกว่าเดิม

ข. กลไกในการร้องเรียน ร้องทุกข์

- จะมีระบบที่พร้อมใช้งานสำหรับการรับเรื่องร้องทุกข์ การสืบสวน การแก้ไขปัญหา และการบันทึกคำร้องและการร้องทุกข์ รวมทั้งมีการจัดหมวดหมู่และจัดลำดับความสำคัญสำหรับการดำเนินการและการแก้ไขเยียวยา การตรวจสอบติดตาม การระบุถึงประวัติและรูปแบบของเหตุการณ์และประเภทของเหตุการณ์
- ทางบริษัทจะจัดทำรายการของการร้องทุกข์ที่อาจเกิดขึ้นได้ไว้ล่วงหน้าซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกับนโยบาย โดยที่หมวดหมู่ที่แนะนำก็คือ สิทธิมนุษยชน กระบวนการในการจัดหาแรงงานจากบริษัท จัดหางาน การว่าจ้างภายในองค์กร การทำสัญญาจ้าง
- ผู้บริหารระดับสูงจะให้ความสำคัญกับการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสและผู้เสียหาย มีการจัดทำเป็นเอกสารเพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะมีการรักษาความลับของข้อมูลและตัวตนของผู้เสียหาย มีมาตรการเฉพาะเพื่อปกป้องผู้หญิงจากถูกการล่วงละเมิดและคุกคามต่อชีวิตและความเป็นอยู่ ตัวอย่างเช่น ที่พักที่ปลอดภัยในสถานที่ที่ไม่เปิดเผยโดยรวมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชนในท้องถิ่น / องค์กรภาคประชาสังคม หรือจัดหาทนายความผู้หญิงให้กับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงเพื่อรายงานเหตุการณ์ให้ตำรวจหรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ การติดต่อและเข้าถึงสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดซึ่งมีหมายเลขโทรศัพท์สายด่วน “1300” เพื่อเข้ามาดำเนินการช่วยเหลือที่พักพิงสำหรับเด็กและครอบครัว, การดูแลสุขภาพและให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 280
เรื่อง : นโยบายเสรีภาพในการสมาคมและ การร่วมเจรจาต่อรอง		แก้ไขครั้งที่: 00	


4. ในส่วนของการพิจารณาโทษทางวินัย ซึ่งอาจนำไปสู่การเลิกจ้างหรือการดำเนินการทางกฎหมาย ก็จะต้องถูกนำมาใช้กับผู้กระทำผิด (ไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือองค์กร) โดยใช้วิธีการที่มีความเท่าเทียมกับการดำเนินการต่อการฝ่าฝืน ซึ่งเที่ยงธรรมและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

ซ. การแก้ไขเยียวยา

1. จัดทำรายการมาตรการแก้ไขที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้าเพื่อตอบสนองต่อการละเมิดที่อาจเกิดขึ้น คาดหวังว่าจะถูกนำไปใช้กับซัพพลายเออร์ บริษัทจัดหางาน ผู้รับเหมาช่วงและคู่ค้าอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน
2. กำหนดเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินการด้วยความช่วยเหลือของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับสหภาพและกลุ่มการเจรจาต่อรองอื่น ๆ
3. แผนการแก้ไขเยียวยาจะต้องมีกลยุทธ์การแก้ไขและป้องกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้หญิงและเด็กผู้หญิงที่มีความอ่อนไหวทางเพศเพื่อปกป้องผู้ที่ตกเป็นเหยื่อ

ณ. การตรวจสอบ

1. การตรวจประเมินภายในเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายนี้จะต้องทำในระบบจัดการทางสังคม (SMS) ของบริษัทโดยใช้ขั้นตอน หลักเกณฑ์ วัตถุประสงค์และขอบเขตตามเอกสารคู่มือการใช้งานระบบบริหารคุณภาพ ของทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในมีการรายงานไว้พร้อมทั้งข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะ การติดตามผล
2. การตรวจประเมินระบบจัดการทางสังคมภายในบางส่วนหรือครอบคลุมทั้งหมด อาจกำหนดความถี่ที่แตกต่างกันและอาจขึ้นอยู่กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายในภาคอุตสาหกรรมหรือคำขอของผู้ซื้อในต่างประเทศ
3. การประเมินคู่ค้าเบื้องต้น การเฝ้าระวัง การประเมินคู่ค้าแบบไม่แจ้งล่วงหน้า ความถี่ขึ้นอยู่กับระดับความเสี่ยงและคะแนนการประเมินความเสี่ยงทางสังคม
4. ในทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในจะมีเจ้าหน้าที่ผู้หญิงที่ผ่านการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมสำหรับกิจกรรมที่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการสัมภาษณ์พนักงาน

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 281
เรื่อง : นโยบายเสรีภาพในการสมาคมและ การร่วมเจรจาต่อรอง		แก้ไขครั้งที่: 00	

5. ข้อเสนอแนะและข้อเสนอแนะจากการประเมินผลและการตรวจสอบ บางส่วนหรือทั้งหมด จะถูกนำมาใช้ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายและระบบการจัดการทางสังคมของบริษัท

ซ-1.2 ถ้อยแถลงและขั้นตอนการปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการค้ำมนุษย์



MARINE FINE FOODS CO.,LTD.

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

(Procedure Manual)

เรื่อง : นโยบายการต่อต้านการค้ำมนุษย์

หมายเลขเอกสาร

PM-HR-HS-001


ฉบับที่

จำนวนหน้า(ไม่รวมปก)

09

สำเนาฉบับที่

ผู้จัดทำ _____ วันที่ _____ (นางสาวบุปผา ชลสวัสดิ์) ผู้จัดการแผนบุคคล
ผู้ทบทวน _____ วันที่ _____ (นางศิริพร กลมเกลียว) ผู้จัดการโรงงาน
ผู้อนุมัติ _____ วันที่ _____ (นายเฉลิมชัย ลีวงศ์เจริญ) กรรมการผู้จัดการ

	ขั้นตอนการดำเนินงาน Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 283
เรื่อง : นโยบายการต่อต้านการค้ามนุษย์		แก้ไขครั้งที่: 00	

นโยบายการต่อต้านการค้ามนุษย์

มุ่งมั่นที่จะต่อต้านการค้ามนุษย์อย่างเด็ดขาด

บริษัทมีนโยบายที่ไม่ยอมรับอย่างเด็ดขาดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ ซึ่งหมายถึง การจัดหา การขนส่ง การส่งต่อ การจัดให้อยู่อาศัย หรือการรับไว้ซึ่งบุคคลด้วยวิธีการขู่เข็ญ หรือด้วยการใช้กำลัง หรือด้วยการบีบบังคับ ในรูปแบบอื่นใด ด้วยการลักพาตัว ด้วยการฉ้อโกง ด้วยการหลอกลวง ด้วยการใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือด้วยการใช้สถานะความเสียหายจากการค้ามนุษย์โดยมิชอบ หรือมีการให้ หรือรับเงิน หรือผลประโยชน์เพื่อให้ได้มา ซึ่งความยินยอมของบุคคลผู้มีอำนาจ ควบคุมบุคคลอื่น เพื่อความมุ่งประสงค์ในการแสวงประโยชน์ในรูปแบบของการบังคับใช้แรงงาน⁷¹ การค้าทางเพศของผู้หญิงและเด็กและรูปแบบอื่น ๆ ของการค้ามนุษย์⁷²

บริษัทจึงมีความมุ่งมั่นอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติตามหลักการทางจริยธรรมที่เคารพสิทธิมนุษยชนและช่วยให้ทุกคนโดยเฉพาะผู้หญิงและเด็กสามารถบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเองและมั่นใจว่าได้รับการปกป้องและยกระดับสภาพความเป็นอยู่ให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นบริษัทจึงยืนหยัดที่จะต่อต้านการค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ โดยตระหนักถึงผลกระทบของการค้ามนุษย์ ต่อผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปราะบางโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้หญิงและเด็ก และตระหนักถึงความเสี่ยงที่จะมีอันตรายด้านร่างกายและจิตใจที่อาจทำให้เกิดความเสียหายชั่วคราวหรือถาวรสำหรับชีวิตและการทำงาน


การบังคับใช้และขอบเขต

บริษัทและพนักงานทุกคนจะไม่เข้าไปมีส่วนร่วมหรือส่งเสริมการค้ามนุษย์ การแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การบังคับใช้แรงงานและการซื้อสินค้าจากซัพพลายเออร์ ผู้รับเหมา นายหน้า บริษัทจัดหางานที่อาจเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์

บริษัทคาดหวังให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในทั้งหมด ได้แก่ เจ้าของ ผู้ถือหุ้น ผู้จัดการและพนักงานจะอยู่ในระดับมาตรฐานสูงสุดที่ไม่เกี่ยวข้องหรือไม่สนับสนุนการละเมิดนโยบายนี้ ไม่ว่าจะรุนแรงหรือไม่รุนแรง ตลอดเวลาทำงานหรือนอกเวลาทำงาน บริษัทมีความคาดหวังเช่นเดียวกันนี้กับซัพพลายเออร์ ผู้รับเหมาช่วง

⁷¹ พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ 2551 (2008), แก้ไขเพิ่มเติม 2015), แก้ไขเพิ่มเติม 2019

⁷² The United Nations Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, 2000 (Palermo Protocol)

	ขั้นตอนการดำเนินงาน Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 284
เรื่อง : นโยบายการต่อต้านการค้ามนุษย์		แก้ไขครั้งที่: 00	

นายหน้า บริษัทจัดหางาน ผู้ประกอบการ องค์กรหรือชุมชน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายด้วยความรับผิดชอบ และโปร่งใส

ความรับผิดชอบและแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น

บริษัทจะพิจารณาการปกป้องพิเศษสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปราะบางเช่น แรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะผู้หญิงและเด็ก สตรีมีครรภ์ และคนพิการ ตามแผนดำเนินการที่ทำให้เกิดความตระหนัก, เพิ่มทักษะในการป้องกันตนเอง รับรู้และการรายงานที่เป็นความลับ จัดให้มีช่องทางร้องเรียน ร้องทุกข์ ทางเลือก ในการแก้ไขเยียวยา การติดตามตรวจสอบกลยุทธ์เหล่านี้จะจัดการกับความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อลดความเสี่ยงในการค้ามนุษย์ที่อาจเกิดขึ้น


แผนปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการค้ามนุษย์

ก. วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้มั่นใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการค้ามนุษย์ของบริษัท
2. เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้กับการสอบทานธุรกิจ (due diligence) และกลยุทธ์การดำเนินงานอื่น ๆ ที่เหมาะสมโปร่งใสและตรวจสอบได้ของนโยบายต่อต้านการค้ามนุษย์
3. เพื่อให้ความคุ้มครองเพิ่มเติมหรือพิจารณาเป็นพิเศษแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปราะบางรวมถึงแรงงานข้ามชาติและผู้หญิงเพื่อจัดการกับความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น

ข. การมอบหมายความรับผิดชอบ

1. กรรมการผู้จัดการจะแต่งตั้งทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) อย่างเป็นทางการโดยจัดให้มีสัดส่วนชาย หญิง ตามความเหมาะสม ซึ่งนำโดย ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) และตัวแทนจากฝ่ายต่างๆ เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายประกันคุณภาพ (QA) ผู้แทนฝ่ายบริหารคุณภาพ (QMR) เจ้าหน้าที่อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS)
2. ทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) หรือทีมตรวจประเมินคุณภาพภายใน (IQA) หรือที่ปรึกษาจะรับผิดชอบในการร่าง แก้ไข และ/หรือตรวจสอบขั้นตอนนโยบายและแผนปฏิบัติตามกฎระเบียบ

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 285
เรื่อง : นโยบายการต่อต้านการค้ามนุษย์		แก้ไขครั้งที่: 00	


ระบบการจัดการคุณภาพของบริษัท (QMS) การควบคุมเอกสาร การกำหนดระบบหมายเลขที่อธิบายไว้ภายใต้ขั้นตอน และนำไปใช้กับเอกสารที่จัดทำขึ้นสำหรับระบบจัดการทางสังคม (SMS)

3. กรรมการผู้จัดการจะรับผิดชอบในการอนุมัตินโยบาย และขั้นตอนการดำเนินนโยบายจากการทบทวนและเสนอแนะจากทีมระบบจัดการทางสังคม การดำเนินการนี้จะทำภายในเวลาที่เหมาะสมหนึ่งสัปดาห์หลังจากเสร็จสิ้นการแก้ไข หรือเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนานโยบายใหม่ นโยบายย่อย หรือแผนการนำไปปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
4. เมื่อกรรมการผู้จัดการอนุมัตินโยบายและแผนปฏิบัติจะปิดประกาศบนกระดานข่าวภายในหนึ่งสัปดาห์หลังจากได้รับอนุมัติ นโยบายจะประกาศในระหว่างการประชุมมติสำหรับพนักงานใหม่และการฝึกอบรมสำหรับพนักงานทุกคน
5. นโยบายและแผนปฏิบัติจะบรรจุในวาระการทบทวนการจัดการประจำปี ผู้แทนฝ่ายบริหารคุณภาพจะต้องรับผิดชอบในการจัดทำร่างวาระการประชุม เอกสารกระบวนการตรวจสอบ บันทึกการประชุม และผลการดำเนินการตามขั้นตอน QMS
6. ทีมตรวจประเมินคุณภาพภายใน ซึ่งสมาชิกในทีมอาจมาจากทีมระบบการจัดการทางสังคม (SMS) จะต้องรับผิดชอบในการตรวจสอบการดำเนินนโยบายและแผนปฏิบัติ เกณฑ์การประเมินทำตามขั้นตอน และบันทึกในรูปแบบฟอร์มตามขั้นตอน QMS

ค. การสอบทานธุรกิจของบริษัท⁷³

1. บริษัทจะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ การจัดอันดับและกฎหมายเกี่ยวกับการค้ามนุษย์รวมถึงการปกป้องสตรีและเด็กในประเทศต้นทางสำหรับแรงงานข้ามชาติ ข่าวดูเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะในภาคอาหารทะเล หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบและบังคับใช้กฎหมาย กฎหมายระดับชาติ อนุสัญญา มาตรฐานสากลเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ คู่ค้า นายหน้า บริษัทจัดหางานของบริษัท รายการเหล่านี้จะถูกใช้เป็นเอกสารสนับสนุน สำหรับการทำให้ห่วงโซ่อุปทาน (supply chain mapping) การประเมินความเสี่ยงทางสังคมและการพัฒนากลยุทธ์การดำเนินงานอื่นๆ


⁷³ หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม BSCI สำหรับผู้เข้าร่วมของ BSCI กันยายน พ.ศ. 2560

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 286
เรื่อง : นโยบายการต่อต้านการค้ามนุษย์		แก้ไขครั้งที่: 00	

2. จัดทำแผนที่ห่วงโซ่อุปทาน (supply chain mapping) ผู้รับเหมาช่วง นายหน้าผู้ให้บริการภายนอก อื่น ๆ โดยเฉพาะนายหน้า บริษัทจัดหางาน มีการบันทึกไว้ จัดทำเอกสารโดยใช้ขั้นตอนตาม QMS ที่ จะพัฒนาแบบฟอร์มหรือแม่แบบเป็นพิเศษสำหรับการรวบรวมข้อมูลและการประเมินความเสี่ยงทาง สังคม
3. สำหรับการเชื่อมโยงในห่วงโซ่อุปทานเริ่มต้นจากบริษัท ผู้ให้บริการชั้นแรกเช่น บริษัทจัดหางาน และซัพพลายเออร์ เช่น สำหรับอาหารทะเลวัตถุดิบหลักของบริษัท โดยใช้ข้อมูลทางธุรกิจเพื่อใช้ในการ พิจารณานักงานที่เปราะบางและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการค้ามนุษย์
4. การประเมินและให้คะแนนความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในคู่ค้าของบริษัทและอาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจ ชื่อเสียง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามเกณฑ์วิธีที่กำหนดขึ้น จัดอันดับและให้คะแนนจะเป็นตัวกำหนดคู่ค้าที่ สำคัญ
5. จัดทำจรรยาบรรณ (CoC) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับค่านิยมและนโยบายของบริษัท และส่งไปยังคู่ค้า ที่สำคัญเพื่อลงนามแสดงข้อตกลงในการทำธุรกิจกับบริษัทอย่างโปร่งใส รับผิดชอบ สอดคล้องกับ นโยบายของบริษัท
6. ขึ้นอยู่กับบุคลากรและเวลาที่มีอยู่ การประเมินคู่ค้าที่สำคัญจะกำหนดตามการจัดอันดับการประเมิน ความเสี่ยงเพื่อปฏิบัติตามนโยบายหลัก 8 นโยบายและข้อกำหนดระบบจัดการทางสังคมอื่น ๆ การ จัดซื้อและการตรวจประเมินภายใน จะดำเนินการตามเอกสาร

ง. สร้างความเข้าใจกับพนักงานทุกคน


1. จัดให้ระเบียบการประชุม การประชุมประจำสัปดาห์เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจนโยบายการค้ามนุษย์ ใ้กับพนักงานทุกคนรับทราบตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงถึงพนักงานทุกระดับภายในหนึ่งเดือนหลังจาก นโยบายได้รับการอนุมัติ
2. สำหรับการฝึกอบรมจะสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับนโยบายต่อต้านการค้ามนุษย์ของบริษัท และแผนปฏิบัติ ค่านิยมของการค้ามนุษย์ ในแง่ของประเภท การกระทำ วิธีการและวัตถุประสงค์ อธิบายการค้ามนุษย์ที่อาจเกิดขึ้นในที่ทำงานทั้งในประเทศไทยและทั่วโลก ชี้แจงว่าทำไมถึงเกิดขึ้น อธิบายว่าแรงจูงใจของผู้กระทำผิดคืออะไรผลกระทบต่อผู้เสียหายคืออะไร รวมทั้งให้ข้อมูล เกี่ยวกับกฎหมายการค้ามนุษย์ที่มีอยู่

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 287
เรื่อง : นโยบายการต่อต้านการค้ำมนุษย์		แก้ไขครั้งที่: 00	

3. ในการฝึกอบรมครั้งต่อไป เพิ่มความเข้าใจให้กับทีม SMS เกี่ยวกับวิธีการสื่อสารระดับนโยบายและแผนปฏิบัติให้กับซัพพลายเออร์และบริษัทจัดหางาน วิธีการป้องกัน การรับรู้ รายงานการละเมิดและปกป้องผู้เสียหายและผู้แจ้งเบาะแส วิธีการตรวจสอบ แก้ไขและติดตามเหตุการณ์
4. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความตระหนักและการนำไปใช้จะจัดขึ้นเป็นประจำซึ่งจะรวมอยู่ในการฝึกอบรมปฐมนิเทศและแผนฝึกอบรมประจำเดือนหรือประจำปีตามความเหมาะสมทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกำหนดการของโรงงาน เพื่อสื่อสารทำความเข้าใจกับฝ่ายและพนักงานทั้งหมดภายในระยะเวลาหกเดือนหลังจากประกาศนโยบาย
5. อบรมทบทวนสำหรับผู้จัดการและพนักงานทุกคนอย่างน้อยปีละครั้ง โดยผู้ฝึกอบรมจะได้รับการฝึกอบรมจากทีม ระบบจัดการทางสังคม (SMS) หรือทีมงานตรวจประเมินภายใน (IOA)
6. ทีมงานตรวจสอบภายในของระบบจัดการทางสังคมจะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินความเสี่ยงสำหรับพนักงานที่มีเปราะบางไม่เพียงแต่ในโรงงานเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมไปถึงชุมชนโดยรอบ โดยใช้ข้อมูลขั้นต้นหรือข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการศึกษา สอบถาม หรือสังเกตการณ์หรือข้อมูลทุติยภูมิเป็นแหล่งของข้อมูลที่ได้จากรายงาน หรือถ่ายทอดมาจากข้อมูลขั้นต้น หรือนำข้อมูลปฐมภูมิมาสังเคราะห์และเรียบเรียงขึ้นใหม่และประเทศต้นทางสำหรับแรงงานข้ามชาติด้วย

จ. วิธีป้องกัน

1. นโยบายการสรรหาว่าจ้าง – โดยบริษัทจะไม่กระทำการดังต่อไปนี้ (โปรดดูนโยบายการดำเนินการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม)
 - ก. ใช้วิธีการหลอกลวงและทำให้บุคคลเข้าใจผิดในการสรรหาและจ้างพนักงาน
 - ข. ใช้ความรุนแรงทางตรงหรือทางอ้อมการบีบบังคับหรือการใช้อำนาจในทางมิชอบเพื่อบังคับให้บุคคลที่มาสมัครงานเข้าไม่ถึงสิทธิของพนักงานที่ควรจะได้รับ ซึ่งเสี่ยงต่อการถูกเอาเปรียบได้
 - ค. ทำสัญญากับนายหน้าที่ไม่มีใบอนุญาต บริษัทจัดหางานที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติที่ละเมิดนโยบายนี้อย่างเด็ดขาด
 - ง. ทำธุรกิจกับคู่ค้าที่ไม่มีนโยบายและแนวปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจนและโปร่งใส

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 289
เรื่อง : นโยบายการต่อต้านการค้ามนุษย์		แก้ไขครั้งที่: 00	


เว็บไซต์ต่างประเทศและการตรวจสอบสถานะของบุคคล คู่ค้าก่อนที่จะมีการจ้างงานหรือดำเนินธุรกิจระหว่างกัน อ้างอิงข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณชนบนสื่ออินเทอร์เน็ตและการข่าวหรือและถ้าหากเป็นไปได้อาจขอความช่วยเหลือจากองค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคมหรือสมาคมอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานภาครัฐ(เว็บไซต์และลิงก์ต่างๆ จะแสดงไว้ใน รายการ)

6. ติดตามการเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดอ้างอิง การแก้ไขกฎหมายแรงงานไทยฉบับล่าสุด อนุสัญญาต่างๆ และมาตรฐานสากล ในทำนองเดียวกันบริษัทจะแจ้งข้อกำหนดให้ผู้ซื้อทราบและข้อกำหนด ความต้องการของตลาด กฎหมายและข้อบังคับรวมถึงผลกระทบต่อนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการที่พวกเขามีส่วนเกี่ยวข้อง
7. การฝึกอบรมพิเศษสำหรับแรงงานที่มีความเสี่ยง - การฝึกอบรมของแรงงานข้ามชาติเกี่ยวกับความตระหนักเรื่องการค้ามนุษย์ และแนวปฏิบัติเพื่อการต่อต้านการค้ามนุษย์จะดำเนินการในภาษาของพวกเขาหรือด้วยการใช้ล่าม หากมีการระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับผู้หญิงควรจัดให้มีการฝึกอบรมพิเศษเพื่อให้สามารถป้องกันตนเองได้ สร้างความมั่นใจและจัดการเมื่อถูกล่วงละเมิด แสวงหาประโยชน์ทางเพศเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของผู้หญิง ขั้นตอนการฝึกอบรม การฝึกอบรมพิเศษจะรวมอยู่ในแผนฝึกอบรมประจำปีตามความเหมาะสม

ฉ. การรับรู้

1. ทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) จะรวบรวมรายการประเภทของการค้ามนุษย์ ที่อาจเกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทานอาหารทะเล สิ่งแวดล้อมและสถานที่ตั้งของโรงงาน ซึ่งจะจัดอันดับในแง่ของความรุนแรงพร้อมจัดให้มีช่องทางร้องทุกข์และการแก้ไขที่เหมาะสม
2. ทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) รวบรวมรายชื่อหน่วยงานราชการ กลุ่มชุมชนท้องถิ่นของคนไทย และแรงงานข้ามชาติ สมาคมอุตสาหกรรม สมาคมกฎหมาย องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) และองค์กรภาคประชาสังคม (CSOs) ที่สามารถให้การสนับสนุนในการจัดการการร้องทุกข์ ร้องเรียนและการแก้ไขที่พึงตามความเหมาะสม


ช. การรายงาน

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 290
เรื่อง : นโยบายการต่อต้านการค้ำมนุษย์		แก้ไขครั้งที่: 00	

- ฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคนต้องเข้าใจถึงหน้าที่ที่จะต้องแจ้งให้บริษัททราบทันทีเมื่อพบเห็นการกระทำที่ละเมิดนโยบายนี้ (ทั้งเห็นจริงหรืออาจเป็นเพียงข้อสงสัย) ไม่ว่าจะเกิดขึ้นภายในบริษัท นายหน้า บริษัทจัดหางาน และคู่ค้าที่สำคัญของบริษัท
- แจ้งให้พนักงานทุกคนรับทราบถึงวิธีการติดต่อ รายชื่อผู้ติดต่อฉุกเฉินตลอด 24 ชั่วโมง (หัวหน้างาน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือฝ่ายผลิต ผู้บริหารระดับสูงหรือกรรมการของบริษัท เจ้าหน้าที่กำกับดูแลด้านจริยธรรม) กำหนดหมายเลขโทรศัพท์สายด่วนหรืออีเมล ลิงก์ออนไลน์อื่น ๆ โดยไม่ต้องแจ้งชื่อผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแสและเก็บข้อมูลเป็นความลับในรูปแบบฟอร์มข้อมูลของบริษัท
- ไม่ดำเนินการทางวินัยหรือตอบโต้ใด ๆ ต่อบุคคลที่แจ้งเบาะแส อย่างไรก็ตาม หากพบว่าพนักงานมีการละเมิดนโยบายนี้หรือกระทำการผิดกฎหมายจะต้องถูกลงโทษทางวินัยซึ่งอาจนำไปสู่การเลิกจ้าง นอกจากนี้ บริษัทอาจดำเนินการกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือองค์กรที่จะช่วยป้องกัน หรือทำให้เกิดความล่าช้าหรือปฏิเสธที่จะให้ความร่วมมือในการตรวจสอบหรือช่วยปกปิดการละเมิดนโยบายนี้
- ผู้บริหารระดับสูงจะทำตามหน้าที่ที่ดีที่สุดในการปกป้องผู้เสียหายและผู้แจ้งเบาะแส เก็บรักษาความลับของบุคคลที่รายงานการกระทำที่ผิดกฎหมายหรือการละเมิดนโยบายนี้รวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดที่ถูกกล่าวหาหรือกิจกรรมที่ไม่เหมาะสมจนกว่าจะมีการพิสูจน์ว่าการละเมิดนั้นจริงหรือไม่
- จัดให้มีขั้นตอนที่เป็นเอกสารสำหรับการจัดการกับกรณีที่เกี่ยวข้องกับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงและเด็กที่มีความอ่อนไหวทางเพศเพื่อปกป้องพวกเขาจากความเสียหาย การล่วงละเมิดหรือการแสวงประโยชน์เพิ่มเติม

ช. กลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์

- จัดให้มีระบบสำหรับ การรับเรื่อง สืบสวน ระบุและบันทึกข้อร้องเรียนและร้องทุกข์ จัดประเภทและจัดลำดับความรุนแรงสำหรับการดำเนินการแก้ไข ติดตามและระบุประวัติและรูปแบบ ประเภทตามกรณีที่เกิด
- จัดทำรายการข้อร้องเรียนที่อาจเกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับนโยบายนี้ไว้ล่วงหน้า ประเภทหลักที่สำคัญคือ สิทธิมนุษยชน สภาพการทำงาน กระบวนการสรรหา

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 291
เรื่อง : นโยบายการต่อต้านการค้ามนุษย์		แก้ไขครั้งที่: 00	


- ผู้บริหารระดับสูงจะให้ความสำคัญกับผู้แจ้งเบาะแสและการคุ้มครองผู้เสียหาย มีการจัดทำเป็นเอกสารเพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะมีการรักษาความลับของข้อมูลและตัวตนของผู้ที่เสียหายรวมถึงมาตรการเฉพาะเพื่อปกป้องผู้แจ้งจากถูกการล่วงละเมิดและคุกคามต่อชีวิตและความเป็นอยู่ ตัวอย่างเช่น ที่พักที่ปลอดภัยในสถานที่ที่ไม่เปิดเผยโดยร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชนในท้องถิ่น / องค์กรภาคประชาสังคม หรือจัดหาทนายความผู้หญิงให้กับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงเพื่อรายงานเหตุการณ์ให้ตำรวจหรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การติดต่อและเข้าถึงสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดระยอง เพื่อเข้ามาดำเนินการช่วยเหลือที่พักพิงสำหรับเด็กและครอบครัว, การดูแลสุขภาพและให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย
- การพิจารณาจากผู้กระทำความผิด(บุคคลหรือองค์กร) บทลงโทษทางวินัยที่อาจนำไปสู่การเลิกจ้างหรือดำเนินการตามกฎหมายต้องดำเนินการด้วยความยุติธรรมและเป็นธรรมสำหรับทุกคน

ณ. การแก้ไขเยียวยา

- จัดทำมาตรการแก้ไข การฟื้นฟูเยียวยาไว้ล่วงหน้า
- ขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินการ (ในทันที ระยะสั้น ระยะยาว) ขึ้นอยู่กับระดับความรุนแรงของการละเมิด การพิจารณาและจัดทำเอกสารล่วงหน้า มาตรการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยภายในหรือการดำเนินการตามกฎหมายกับผู้กระทำความผิด การจ่ายค่าชดเชย การช่วยเหลือทางการแพทย์และ หรือทางกฎหมาย การพักฟื้นหรือให้การศึกษาเพิ่มเติมสำหรับผู้เสียหาย
- แผนการฟื้นฟูเยียวยาจะต้องมีกลยุทธ์การแก้ไขและป้องกัน กิจกรรมเสริมสร้างพลัง ทักษะ และพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับพนักงานหญิงและเด็ก

ญ. การตรวจสอบ

- การตรวจประเมินภายในเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายนี้จะต้องทำในระบบจัดการทางสังคม (SMS) ของบริษัทโดยใช้ขั้นตอน หลักเกณฑ์ วัตถุประสงค์และขอบเขตตามเอกสารคู่มือการใช้งานระบบบริหารคุณภาพ ของทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในมีการรายงานไว้พร้อมกับข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะ การติดตามผล

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 292
เรื่อง : นโยบายการต่อต้านการค้ำมนุษย์		แก้ไขครั้งที่: 00	

3. การตรวจประเมินระบบการจัดการทางสังคมภายในเฉพาะบางส่วนหรือทั้งระบบ อาจจะกำหนดความถี่ที่แตกต่างกันและตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในภาคอุตสาหกรรม การร้องขอจากผู้ซื้อในต่างประเทศ
4. การประเมินคู่ค้าเบื้องต้น การเฝ้าระวัง การประเมินคู่ค้าแบบไม่แจ้งล่วงหน้า ความถี่ขึ้นอยู่กับระดับความเสี่ยงและคะแนนการประเมินความเสี่ยงทางสังคม
5. ในทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในจะมีเจ้าหน้าที่ผู้หญิงที่ผ่านการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมสำหรับกิจกรรมที่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการสัมภาษณ์พนักงาน
6. ข้อเสนอแนะและข้อเสนอแนะจากการประเมินผลและการตรวจสอบ บางส่วนหรือทั้งหมด จะถูกนำมาใช้เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือการปรับเปลี่ยนนโยบายและระบบการจัดการทางสังคมของบริษัท

ซ-1.3 ถ้อยแถลงและขั้นตอนการปฏิบัติตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา



MARINE FINE FOODS CO.,LTD.

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

(Procedure Manual)

เรื่อง : นโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

หมายเลขเอกสาร

PM-HR-HS-001


ฉบับที่

จำนวนหน้า(ไม่รวมปก)

19

สำเนาฉบับที่

ผู้จัดทำ _____ วันที่ _____ (นางสาวบุปผา ชลสวัสดิ์) ผู้จัดการแผนบุคคล
ผู้ทบทวน _____ วันที่ _____ (นางศิริพร กลมเกลียว) ผู้จัดการโรงงาน
ผู้อนุมัติ _____ วันที่ _____ (นายเฉลิมชัย สิววงศ์เจริญ) กรรมการผู้จัดการ

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 294
เรื่อง : นโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์ และการแก้ไขเยียวยา		แก้ไขครั้งที่: 00	

นโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

ความมุ่งมั่นที่จะให้มีการเจรจาและคุ้มครอง


บริษัทมุ่งมั่นที่จะจัดหาช่องทางการสื่อสารสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน โดยเฉพาะพนักงานที่มีความเปราะบาง อาทิ แรงงานต่างด้าว ผู้หญิงและเด็ก เพราะคนเหล่านี้จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเห็น ข้อห่วงกังวล คำร้องเรียน และคำร้องทุกข์ ที่ส่งผลกระทบต่อนโยบายสำหรับการปฏิบัติตามเสาหลักของการทำงานที่ดี ซึ่งได้แก่ การเคารพในหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในที่ทำงาน (ILO มาตรฐานแรงงานที่สำคัญ) การสร้างการจ้างงานที่ก่อให้เกิดผลและโอกาสในการสร้างรายได้แก่หญิงและชาย การให้ความคุ้มครองทางสังคม และการส่งเสริมการเจรจาทางสังคม⁷⁴ บริษัทตระหนักว่าผลสะท้อนกลับจากสถานที่ทำงานนั้น เป็นวิธีการอันมีค่าในการที่จะปฏิบัติตามหน้าที่ในการปกป้องพนักงาน ป้องกันพฤติกรรมที่มีขอบด้วยกฎหมายหรือผิดจริยธรรม และบรรเทาผลกระทบไม่ว่าจะเกิดขึ้นโดยตรงจากภายในบริษัทหรือโดยทางอ้อมจากข้อต่ออื่นๆ ในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท⁷⁵ ตั้งแต่การทำร้ายพนักงานไม่ว่าจะทางร่างกายหรือจิตใจ ตลอดไปจนถึงการล่วงละเมิดหรือเอารัดเอาเปรียบหรือสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยหรือสถานการณ์อื่นใดที่ละเมิดสิทธิ เสรีภาพ ความเป็นพลอดภัย และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนเหล่านี้ บริษัทจะให้ความสำคัญกับกลยุทธ์การป้องกันและการบรรเทาเป็นอันดับแรกในกรณีที่เกิดเหตุและเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิในการใช้ชีวิต เสรีภาพ และความมั่นคงส่วนบุคคลของพนักงาน รวมไปถึงให้ความสำคัญกับเสรีภาพจากความเป็นทาสและภาวะจำยอม รวมถึงเสรีภาพที่จะไม่ถูกรับาน⁷⁶

บริษัทมองว่าการเจรจาทางสังคมและการคุ้มครองทางสังคมเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นต่อการสร้างสิ่งกระตุ้นทางเศรษฐกิจซึ่งส่งเสริมเป้าหมายทางด้านสังคมของบริษัทและภาคส่วนธุรกิจการค้าอาหารทะเลโดยรวม เราตระหนักว่าระบบที่อ่อนแอในการแก้ปัญหาภายในสถานที่ทำงานจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของการล่วงละเมิดที่ไม่อาจตรวจสอบได้ จะเป็นปัญหาสำหรับทั้งภาคส่วนอุตสาหกรรมและในบางกรณี อาจเป็นปัญหาต่อทั้งประเทศ ดังนั้นบริษัทจึงเตรียมพร้อมที่จะลงทุนเรื่องระบบที่สร้างขวัญกำลังใจ ความไว้วางใจและ

⁷⁴ ILO คำประกาศว่าด้วยเรื่องการเมืองที่ดีสำหรับทุกคนในเศรษฐกิจระดับโลก 1999

⁷⁵ BSCI การคัดสรรบุคคลอย่างมีความรับผิดชอบเพื่อยุติการแสวงหาประโยชน์จากผู้ปฏิบัติงาน กันยายน 2017

⁷⁶ BSCI คู่มือระบบ เวอร์ชัน 2 พฤศจิกายน 2014 ข้อ 1.7 วิธีการเยียวยา

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 295
เรื่อง : นโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์ และการแก้ไขเยียวยา		แก้ไขครั้งที่: 00	


ทักษะสำหรับความสามารถในการผลิตในระยะยาว ตำแหน่งงานที่ปลอดภัยยิ่งขึ้นในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มั่นคงปลอดภัยมากขึ้น และความเท่าเทียมทางเพศในกำลังคนที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เรื่องที่ไม่ยอมรับโดยเด็ดขาด

บริษัทมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามหลักการทางจริยธรรมที่เคารพในสิทธิมนุษยชนและเอื้อให้ทุกคนรวมถึงผู้หญิงและเด็กหญิงสามารถบรรลุศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ และยืนยันให้มั่นใจได้ว่าสวัสดิภาพของคนเหล่านี้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปกป้องและส่งเสริม ดังนั้น เราจึงมีนโยบายไม่ยอมรับการปฏิบัติที่ลดทอนความเป็นมนุษย์ในทุกรูปแบบ ทุกการแสดงออก ทุกการบ่งบอก และทุกหลักฐาน ที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ การบังคับ การกักไว้เป็นตัวประกัน การเป็นทาส การทำสัญญาผูกมัด และการใช้แรงงานโดยไม่สมัครใจ การใช้แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเพศสภาพ เชื้อชาติ ศาสนา รสนิยมทางเพศ ความพิการ รวมถึงการคุกคามทางเพศ ตลอดจนสิทธิในการมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจา รวมถึงการกระทำใดๆ ที่อาจทำให้ชีวิต สุขภาพ ความปลอดภัย และศักดิ์ศรีของผู้สมัครงานและพนักงานต้องตกอยู่ในความเสี่ยง บริษัทมองว่าการกระทำดังกล่าวไม่อาจประนีประนอมได้ ขาดจริยธรรม และมีขอบด้วยกฎหมาย เราจึงจะดำเนินการกับผู้กระทำความผิดด้วยตระหนักว่าการกระทำดังกล่าวทำร้ายหรือทำให้ทุกคนต้องตกอยู่ในอันตรายโดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สุ่มเสี่ยงอย่างผู้หญิงและเด็กหญิง ด้วยการก่อภาระหนี้หรือนำไปสู่การสูญเสียชีวิต สูญสิ้นเสรีภาพ การตกเป็นทาสโดยไม่ยินยอม ความเสี่ยงทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายหรือบาดเจ็บแบบชั่วคราวหรือถาวรต่อชีวิต ทรัพย์สิน หรือสวัสดิภาพของพนักงาน รวมไปถึงโอกาสและความสามารถที่จะมีงานและรายได้ที่ดีด้วย

การนำไปใช้และขอบเขต

บริษัทตระหนักว่ากลไกการร้องทุกข์ที่ดีคือเครื่องมือในการพัฒนาสภาพการทำงานและคุ้มครองสิทธิพนักงาน เราจะดำเนินการในทันทีเพื่อจัดการกับปัญหา ข้อกังวล และประเด็นที่ได้รับแจ้ง เนื่องจากสิ่งเหล่านี้ อาจก่อให้เกิดความเสียหายและขัดขวางหรือทำลายการดำเนินกิจการ ชื่อเสียง พนักงาน ลูกค้า และคู่ค้าธุรกิจอื่นๆ ดังนั้น เราจึงสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง พนักงาน ผู้บริหารระดับกลาง และพนักงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนากลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และกลยุทธ์การเยียวยา ซึ่งสามารถพัฒนา

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 296
เรื่อง : นโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์ และการแก้ไขเยียวยา		แก้ไขครั้งที่: 00	


ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน หัวหน้างาน และฝ่ายบริหารผ่านทางวิธีการให้ความร่วมมือเพื่อป้องกันหรือแก้ไขข้อขัดแย้ง

ในขณะเดียวกันบริษัทก็คาดหวังความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากบุคคลหรือองค์กรที่เราทำธุรกิจหรือทำสัญญาด้วย โดยเฉพาะนายหน้าและบริษัทจัดหางาน เพื่อที่จะดำรงไว้ซึ่งความโปร่งใสและไว้วางใจได้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงแสดงออกถึงความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมการเจรจาและการปกป้องพนักงานตามนโยบายฉบับนี้ เราขอสงวนสิทธิที่จะไม่ทำธุรกิจกับบุคคลหรือองค์กรที่ถูกกล่าวหา ต้องสงสัย หรือได้รับพิสูจน์โดยไร้ข้อกังขาว่า ได้ละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องที่ไม่อาจยอมรับได้โดยเด็ดขาด รวมถึงการปฏิเสธไม่ให้พนักงานใช้สิทธิในการยื่นคำร้องทุกข์และได้รับการเยียวยาในการดำเนินกิจการขององค์กรเองหรือภายในห่วงโซ่อุปทาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทจะไม่จัดซื้อวัสดุหรือการบริการจากผู้จัดหาสินค้า ผู้รับเหมาช่วง ผู้ให้บริการ นายหน้า ตัวแทน รวมถึงผู้คัดสรรบุคลากร ซึ่งตรวจสอบได้/ตรวจสอบพบว่าเกี่ยวข้องกับการกระทำที่ผิดจริยธรรมและมีขอบด้วยกฎหมายตามที่ได้กล่าวถึงไปข้างต้น บริษัทจะไม่ใช้การบังคับใช้แรงงานมาเป็นมาตรการลงโทษหรือตักเตือนสำหรับพนักงานที่แสดงความคิดเห็นหรือสมาคมกับพนักงานคนอื่นๆ หรือรายงานการละเมิดนโยบายฉบับนี้ รวมไปถึงจะไม่ใช้เป็นหนทางในการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเพศสภาพ เชื้อชาติ ศาสนา หรืออื่นๆ ด้วย⁷⁷

ความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามและจัดการเรื่องความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น

ด้วยความตระหนักถึงความเปราะบางของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางกลุ่ม เช่น แรงงานข้ามชาติ ผู้หญิงและบุตร ผู้หญิงที่ตั้งครรภ์ ผู้พิการ บริษัทจึงมุ่งมั่นที่จะให้ความสำคัญเป็นพิเศษและจัดหาทรัพยากรให้อย่างสอดคล้องกับคุณค่าของบริษัทและไม่เกิดขีดศักยภาพบริษัท การปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้จะนำไปตามแนวทางในเอกสารกระบวนการปฏิบัติตามนโยบาย ซึ่งจะกระตุ้นการรับรู้ เพิ่มการป้องกัน สร้างความตระหนักและการรายงานในทางลับ เปิดช่องทางการร้องทุกข์และทางเลือกในการเยียวยา ฝ้าจับตาและตรวจสอบให้กลยุทธ์เหล่านี้สามารถจัดการกับความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงส่งเสริมความพยายามที่จะปฏิบัติตามหลักการการมีงานที่ดีด้วย

⁷⁷ อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 (ฉบับที่ 105)

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 297
เรื่อง : นโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์ และการแก้ไขเยียวยา และการแก้ไขเยียวยา		แก้ไขครั้งที่: 00	


แผนปฏิบัติการตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

ก. วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้มั่นใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยาของบริษัท
2. เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้การสอบสวนธุรกิจ (due diligence) และกลยุทธ์การดำเนินงานอื่น ๆ ที่เหมาะสมโปร่งใสและตรวจสอบได้ของนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา
3. เพื่อให้ความคุ้มครองเพิ่มเติมหรือพิจารณาเป็นพิเศษแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความเปราะบางรวมถึงแรงงานข้ามชาติและผู้หญิงเพื่อจัดการกับความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น

ข. การมอบหมายความรับผิดชอบ

1. กรรมการผู้จัดการจะแต่งตั้งทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) อย่างเป็นทางการโดยจัดให้มีสัดส่วนชาย หญิง ตามความเหมาะสม ซึ่งนำโดย ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) และตัวแทนจากฝ่ายต่างๆ เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายประกันคุณภาพ (QA) ผู้แทนฝ่ายบริหารคุณภาพ (QMR) เจ้าหน้าที่อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS)
2. ทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) หรือทีมตรวจประเมินคุณภาพภายใน (IOA) หรือที่ปรึกษาจะรับผิดชอบในการร่าง แก้ไข และ/หรือตรวจสอบขั้นตอนนโยบายและแผนปฏิบัติการตามกฎระเบียบระบบการจัดการคุณภาพของบริษัท (QMS) การควบคุมเอกสาร การกำหนดระบบหมายเลขที่อธิบายไว้ภายใต้ขั้นตอน และนำไปใช้กับเอกสารที่จัดทำขึ้นสำหรับระบบจัดการทางสังคม (SMS)
3. กรรมการผู้จัดการจะรับผิดชอบในการอนุมัตินโยบาย และขั้นตอนการดำเนินงานนโยบายจากการทบทวนและเสนอแนะจากทีมระบบจัดการทางสังคม การดำเนินการนี้จะทำภายในเวลาที่เหมาะสมหนึ่งสัปดาห์หลังจากเสร็จสิ้นการแก้ไข หรือเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนานโยบายใหม่ นโยบายย่อย หรือแผนการนำไปปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 298
เรื่อง : นโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์ และการแก้ไขเยียวยา		แก้ไขครั้งที่: 00	


4. เมื่อกรรมการผู้จัดการอนุมัตินโยบายและแผนปฏิบัติจะปิดประกาศบนกระดานข่าวภายในหนึ่งสัปดาห์หลังจากได้รับอนุมัติ นโยบายจะประกาศในระหว่างการประชุมนิเทศสำหรับพนักงานใหม่และการฝึกอบรมสำหรับพนักงานทุกคน
5. นโยบายและแผนปฏิบัติจะบรรจุในวาระการทบทวนการจัดการประจำปี ผู้แทนฝ่ายบริหารคุณภาพจะรับผิดชอบในการจัดทำร่างวาระการประชุม เอกสารกระบวนการตรวจสอบ บันทึกการประชุมและผลการดำเนินการตามขั้นตอน QMS
6. ทีมตรวจประเมินคุณภาพภายใน ซึ่งสมาชิกในทีมมาจากทีมระบบการจัดการทางสังคม (SMS) จะต้องรับผิดชอบในการตรวจสอบการดำเนินนโยบายและแผนปฏิบัติ เกณฑ์การประเมินทำตามขั้นตอน และบันทึกในรูปแบบฟอร์มตามขั้นตอน QMS

ค. การสอบทานธุรกิจของบริษัท⁷⁸

1. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ การจัดอันดับและกฎหมายเกี่ยวกับการค้ามนุษย์รวมถึงการปกป้องสตรีและเด็กในประเทศต้นทางสำหรับแรงงานข้ามชาติ ขาวเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะในภาคอาหารทะเล หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบและบังคับใช้กฎหมาย กฎหมายระดับชาติ อนุสัญญา⁷⁹ มาตรฐานสากลเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ คู่ค้า นายหน้า บริษัทจัดหางานของบริษัท รายการเหล่านี้จะถูกใช้เป็นเอกสารสนับสนุน สำหรับการทำความเข้าใจห่วงโซ่อุปทาน (supply chain mapping) การประเมินความเสี่ยงทางสังคมและการพัฒนากลยุทธ์การดำเนินงานอื่นๆ
2. จัดทำแผนที่ห่วงโซ่อุปทาน (supply chain mapping) ผู้รับเหมาช่วง นายหน้าผู้ให้บริการภายนอกอื่น ๆ โดยเฉพาะนายหน้า บริษัทจัดหางาน มีการบันทึกไว้ จัดทำเอกสารโดยใช้ขั้นตอนตาม QMS ที่ จะพัฒนาแบบฟอร์มหรือแม่แบบเป็นพิเศษสำหรับการรวบรวมข้อมูลและการประเมินความเสี่ยงทางสังคม
3. สำหรับแต่ละการเชื่อมโยงในห่วงโซ่อุปทาน เริ่มต้นด้วยโรงงาน ผู้จัดหาบริการลำดับแรก ตัวอย่างเช่น บริษัทจัดหางาน และผู้จัดจำหน่ายวัตถุดิบหลักอาหารทะเล บริษัทจัดทำข้อมูลทางธุรกิจเพื่อใช้ในการกำหนดแรงงานที่มีความเสี่ยง และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับแรงงานที่ถูกบังคับ/แรงงานขัดหนี้ ใน


⁷⁸ หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดการงานที่เป็นธรรม BSCI สำหรับผู้เข้าร่วมของ BSCI กันยายน พ.ศ. 2560

⁷⁹ หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดการงานที่เป็นธรรมขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ, 2016

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 299
เรื่อง : นโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์ และการแก้ไขเยียวยา		แก้ไขครั้งที่: 00	

ทุกขั้นตอนจากการสรรหาไปจนถึงการจ้างงาน สำหรับบริษัทจัดหางานที่ประเทศต้นทาง ข้อมูลสำหรับการสมัครล่วงหน้า และขั้นตอนหลังการจ้างงานจะรวมอยู่ด้วย


4. แต่ละการเชื่อมโยงในห่วงโซ่อุปทานจะได้รับการประเมิน และให้คะแนนตามความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และผลกระทบต่อธุรกิจของบริษัท ชื่อเสียง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามเกณฑ์วิธีที่กำหนดขึ้น จัดอันดับ และให้คะแนนจะกำหนดคู่ค้าที่สำคัญทางธุรกิจ
5. จัดเตรียมจรรยาบรรณ (CoC) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับค่านิยม และนโยบายของบริษัท ส่งให้คู่ค้าทางธุรกิจที่สำคัญเพื่อลงนามที่จะทำธุรกิจกับบริษัทในลักษณะที่โปร่งใส มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท
6. ขึ้นอยู่กับบุคลากร และเวลาที่มีอยู่ การประเมินของคู่ค้าที่สำคัญทางธุรกิจจะได้รับการกำหนดตามอันดับความเสี่ยงในการประเมินการปฏิบัติตามนโยบายที่ไม่บังคับใช้แรงงาน/ไม่ใช้แรงงานขัดหนี้ นโยบายต่อต้านการค้ามนุษย์ และข้อกำหนดอื่นๆ ของระบบจัดการทางสังคม การจัดซื้อ ขึ้นตอนตาม QP
7. นโยบายด้านการจัดซื้อจัดจ้าง บริษัทขอสงวนสิทธิ์ในการจัดซื้อวัสดุและจัดจ้างบริการจากผู้จัดหาผู้รับเหมาช่วง ผู้ให้บริการ ที่ยินดีจะปฏิบัติตามนโยบายและลงนามในข้อตกลงโดยสุจริตใจเพื่อที่จะทำงานกันอย่างซื่อสัตย์ โปร่งใส และตรวจสอบได้ จรรยาบรรณ (CoC) การประเมินซัพพลายเออร์ เอกสารการประเมินความเสี่ยงทางสังคม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบทางสังคมรวมถึงการสรรหา (อ้างถึงจรรยาบรรณ (CoC) ที่ลงนาม การประเมินซัพพลายเออร์ เอกสารการประเมินความเสี่ยงทางสังคม)
8. การตรวจสอบพิเศษในส่วนขององค์กรและบุคคล เพื่อที่จะทำให้แน่ใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายนอกและภายในองค์กรไม่ถูกขึ้นบัญชีผู้กระทำผิดในเรื่องของการฝ่าฝืนมาตรฐานแกนหลักด้านแรงงานสากลของ ILO บริษัทขอสงวนสิทธิ์ที่จะตรวจสอบเว็บไซต์ต่างประเทศและลิงค์ต่างๆ ที่แสดงรายละเอียดของคู่สัญญาที่ถูกยกเว้นและรายชื่อของผู้ที่ถูกลงโทษเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติก่อนที่จะมีการว่าจ้างหรือร่วมทำธุรกิจด้วย อ้างถึงข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณชนบนสื่ออินเทอร์เน็ตและการข่าว

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 300
เรื่อง : นโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์ และการแก้ไขเยียวยา		แก้ไขครั้งที่: 00	

หรือและถ้าหากเป็นไปได้อาจขอความช่วยเหลือจากองค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคม หรือสมาคมอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานภาครัฐ(เว็บไซต์และลิงก์ต่างๆ จะแสดงไว้ใน รายการ)

ง. สร้างความเข้าใจกับพนักงาน

1. จัดให้ระเบียบการประชุม การประชุมประจำสัปดาห์สำหรับฝ่ายบริหารและพนักงานทั้งหมด นับตั้งแต่ผู้บริหารในระดับสูงไปจนถึงพนักงานฝ่ายผลิต ในเรื่องกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยาที่เหมาะสมภายใน (สิทธิมนุษยชนข้อสำคัญ การคัดสรรบุคคล สภาพการทำงาน) ระยะเวลา 1 เดือนหลังจากที่นโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยารวมถึงส่วนที่มีการปรับปรุงแก้ไขได้รับการอนุมัติ
2. การฝึกอบรมเพื่อกระตุ้นตระหนัก สร้างความเข้าใจใหม่ถึงการปฏิบัติตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา ในการฝึกอบรมจะมีการนิยามว่าสิ่งใดที่ถือเป็น “การร้องทุกข์” ซึ่งให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างการร้องเรียน แนะนำ และร้องทุกข์ อธิบายประเภทการร้องทุกข์ที่มีความหลากหลายและประเภทใดที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกในการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพและทันที่ อธิบายขั้นตอนและลักษณะกลไกการร้องเรียนที่ดี นิยามคำว่า “การแก้ไขเยียวยา” อธิบายวิธีการที่หลากหลายซึ่งสามารถนำมาใช้ในการเยียวยาได้ ซึ่งเห็นว่าการร้องทุกข์อาจเกิดขึ้นตรงไหนและอย่างไรและจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขด้วยการเยียวยาที่เหมาะสมในกระบวนการสรรหาบุคคลและการจ้างงาน อธิบายสิทธิในการอุทธรณ์ของพนักงาน ถ้าหากคำร้องทุกข์ไม่ได้รับการแก้ไขที่น่าพอใจ ซึ่งเห็นถึงสิทธิและความรับผิดชอบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการที่จะปฏิบัติตามหลักการของนโยบายนี้เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย/มาตรฐาน แต่ที่สำคัญที่สุดคือเพื่อสร้างความไว้วางใจและขวัญกำลังใจในสถานที่ทำงาน ให้ข้อมูลในเรื่องกรอบการทำงานตามกฎหมายที่จะนำไปใช้และช่องทางการเยียวยาที่เป็นทางการ/ไม่เป็นทางการ
3. ในการฝึกอบรมเรื่องการปฏิบัติตามนโยบาย บริษัทจะเพิ่มพูนความเข้าใจให้กับทีมระบบการจัดการทางสังคม (SMS) ในเรื่องวิธีการถ่ายทอดกระบวนการปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทให้ผู้


	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 301
เรื่อง : นโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์ และการแก้ไขเยียวยา		แก้ไขครั้งที่: 00	

จัดหาสินค้าและบริษัทจัดหางานเข้าใจ รวมถึงเรื่องการป้องกัน ตระหนักรู้ การรายงานการละเมิด และการปกป้องผู้เสียหายกับผู้แจ้งเบาะแส การเฝ้าจับตา ตรวจสอบ เยียวยา และติดตามผล หลังจากเกิดเหตุ ตลอดจนถึงการดำเนินการเพื่อแก้ไขและป้องกันด้วย

4. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความตระหนักและการนำไปใช้จะจัดขึ้นเป็นประจำซึ่งจะรวมอยู่ในการฝึกอบรมปฐมนิเทศและแผนฝึกอบรมประจำเดือนหรือประจำปีตามความเหมาะสมทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกำหนดการของโรงงาน เพื่อสื่อสารทำความเข้าใจกับฝ่ายบริหารและพนักงานทั้งหมดภายในระยะเวลาหกเดือนหลังจากประกาศนโยบาย
5. ผู้ฝึกอบรมจะถูกเลือกจากทีมระบบการจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินภายในและมอบหมายหัวข้อเฉพาะเพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายสำหรับฝ่ายบริหารและพนักงานทั้งหมดปีละครั้ง
6. ทีมระบบจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินภายในจะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินความเสี่ยงสำหรับพนักงานที่มีความเสี่ยงไม่เพียงแต่ในโรงงาน แต่ยังครอบคลุมไปถึงชุมชนโดยรอบโดยใช้ข้อมูลขั้นต้นหรือข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการศึกษา สอบถาม หรือสังเกตการณ์หรือข้อมูลทุติยภูมิเป็นแหล่งของข้อมูลที่ได้จากรายงาน หรือถ่ายทอดมาจากข้อมูลขั้นต้น หรือนำข้อมูลปฐมภูมิมาสังเคราะห์และเรียบเรียงขึ้นใหม่และประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงการเน้นย้ำในเชิงลึกในการดำเนินงานของนายหน้าและบริษัทจัดหางาน


จ. การรับรู้

1. บริษัทจะจัดการประชุมกลุ่มสำหรับผู้จัดการและพนักงานทั้งหมด ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงไปจนถึงพนักงานฝ่ายผลิต เพื่อหารือเรื่องกลไกการร้องทุกข์และกลยุทธ์การเยียวยาที่เหมาะสม (สิทธิมนุษยชนข้อสำคัญ การคัดสรรบุคคล สภาพการทำงาน) ภายในเวลาที่เหมาะสมหลังจากมีการอนุมัตินโยบายหรือการปรับแก้ไข
2. การฝึกอบรมเพื่อกระตุ้นตระหนัก สร้างความเข้าใจใหม่ถึงการปฏิบัติตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา ในการฝึกอบรมจะมีการนิยามว่าสิ่งใดที่ถือเป็น “การ

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 302
เรื่อง : นโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์ และการแก้ไขเยียวยา		แก้ไขครั้งที่: 00	

ร้องทุกข์” ซึ่งให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างการร้องเรียน แนะนำ และร้องทุกข์ อธิบายประเภทการร้องทุกข์ที่มีความหลากหลายและประเภทใดที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกในการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพและทันที่ อธิบายขั้นตอนและลักษณะกลไกการร้องเรียนที่ดี นิยามคำว่า “การแก้ไขเยียวยา” อธิบายวิธีการที่หลากหลายซึ่งสามารถนำมาใช้ในการเยียวยาได้ ซึ่งเห็นว่าการร้องทุกข์อาจเกิดขึ้นตรงไหนและอย่างไรและจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขด้วยการเยียวยาที่เหมาะสมในกระบวนการสรรหาบุคคลและการจ้างงาน อธิบายสิทธิในการอุทธรณ์ของพนักงาน ถ้าหากคำร้องทุกข์ไม่ได้รับการแก้ไขที่น่าพอใจ ซึ่งเห็นถึงสิทธิและความรับผิดชอบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการที่จะปฏิบัติตามหลักการของนโยบายนี้เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย/มาตรฐาน แต่ที่สำคัญที่สุดคือเพื่อสร้างความไว้วางใจและขวัญกำลังใจในสถานที่ทำงาน ให้ข้อมูลในเรื่องกรอบการทำงานตามกฎหมายที่จะนำไปใช้และช่องทางการเยียวยาที่เป็นทางการ/ไม่เป็นทางการ

- ในการฝึกอบรมเรื่องการปฏิบัติตามนโยบาย บริษัทจะเพิ่มพูนความเข้าใจให้กับทีมระบบการจัดการทางสังคม (SMS) ในเรื่องวิธีการถ่ายทอดกระบวนการปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทให้ผู้จัดหาสินค้าและบริษัทจัดหางานเข้าใจ รวมถึงเรื่องการป้องกัน ตระหนักรู้ การรายงานการละเมิด และการปกป้องผู้เสียหายกับผู้แจ้งเบาะแส การเฝ้าจับตา ตรวจสอบ เยียวยา และติดตามผลหลังจากเกิดเหตุ ตลอดจนถึงการดำเนินการเพื่อแก้ไขและป้องกันด้วย
- การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความตระหนักและการนำไปใช้จะจัดขึ้นเป็นประจำซึ่งจะรวมอยู่ในการฝึกอบรมปฐมนิเทศและแผนฝึกอบรมประจำปีเพื่อสื่อสารทำความเข้าใจกับฝ่ายและพนักงานทั้งหมดภายในระยะเวลาหกเดือนหลังจากประกาศนโยบาย
- ผู้ฝึกอบรมจะถูกเลือกจากทีมระบบการจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในและมอบหมายหัวข้อเฉพาะเพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายสำหรับฝ่ายบริหารและพนักงานทั้งหมดปีละครั้ง
- ทีมระบบจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในจะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินความเสี่ยงสำหรับพนักงานที่มีความเสี่ยงไม่เพียงแต่ในโรงงาน แต่ยังไปถึง

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 303
เรื่อง : นโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์ และการแก้ไขเยียวยา		แก้ไขครั้งที่: 00	

ชุมชนโดยรอบโดยใช้ข้อมูลขั้นต้นหรือข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการศึกษา สอบถาม หรือสังเกตการณ์หรือข้อมูลทุติยภูมิเป็นแหล่งของข้อมูลที่ได้จากรายงาน หรือถ่ายทอดมาจากข้อมูลขั้นต้น หรือนำข้อมูลปฐมภูมิมาสังเคราะห์และเรียบเรียงขึ้นใหม่และประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติที่มีความสำคัญในเชิงลึกเกี่ยวกับการดำเนินงานของนายหน้าและบริษัทจัดหางาน

ฉ. ข้อกำหนด


บริษัทตั้งใจจะสร้างกลไกการร้องทุกข์และกลยุทธ์การเยียวยาที่ดีซึ่งจะส่งเสริมการเจรจาในหมู่พนักงาน ฝ่ายบริหาร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ทำให้สามารถแก้ไขความขัดแย้งและข้อกังวลได้อย่างทันท่วงทีในแบบที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงสร้างความไว้วางใจและมั่นใจให้กับพนักงาน เพื่อที่การดำเนินกิจการของบริษัทจะทำให้พวกเขามีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการสร้างงาน โดยจะใช้แนวทางต่อไปนี้ในการทำงานเพื่อสร้างและพัฒนาระบบจัดการทางสังคม

1. คำนิยามที่ชัดเจน บริษัทจะใส่เหตุที่อาจเกิดขึ้นไว้ในรายการอ้างอิงและในการยื่นคำร้องเรียนและร้องทุกข์จริงๆ เหตุดังกล่าวต้องเป็นไปตามนี้


ก. “การร้องทุกข์” ถ่ายทอดความไม่พอใจ ไม่เห็นด้วย ความคับข้องใจและต่อต้านการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมหรือการละเมิดกฎและมาตรฐานในที่ทำงานหรือการละเมิดสิทธิแรงงาน การร้องทุกข์อาจเรียกว่าการร้องเรียน แต่อย่างแรกมักจะใช้กับกรณีที่รุนแรงเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานซึ่งเกี่ยวข้องกับอันตรายต่อชีวิต ผลกระทบต่อสุขภาพและสวัสดิภาพ อันตรายทางร่างกายหรือจิตใจและ/หรือความเสียหายต่อทรัพย์สินหรือชื่อเสียงของบุคคล ส่วนการร้องทุกข์จะเกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน ผลประโยชน์ และสวัสดิการ

ข. “การแก้ไขเยียวยา” คือกระบวนการแก้ไข ทำให้ถูกต้อง บรรเทาและ/หรือป้องกันอันตรายเมื่อบริษัทมีส่วนหรือก่อให้เกิดอันตรายไม่ว่าจะในทางตรงหรือทางอ้อมโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจ แก่บุคคล ชุมชน หรือชุมชน

2. กลไกการร้องเรียนร้องทุกข์อย่างเป็นระบบ บริษัทจะดำเนินการให้แน่ใจว่ามีสิ่งต่อไปนี้

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 304
เรื่อง : นโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์ และการแก้ไขเยียวยา		แก้ไขครั้งที่: 00	

- ก. การเข้าถึงและความชอบธรรม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในทั้งหมด ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงไปจนถึงผู้ปฏิบัติงานในสายงานทุกระดับชั้นในบริษัทจะต้องเข้าถึงช่องทางการสื่อสารเพื่อร้องเรียนหรือร้องทุกข์ได้ สำหรับแรงงานข้ามชาติ จะมีการจัดการให้สามารถเข้าถึงได้และจัดหาเครื่องมือสำหรับการเข้าถึงด้วยภาษาที่พวกเขาเข้าใจ เช่นเดียวกัน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภายนอกจะต้องสามารถเข้าถึงช่องทางการสื่อสารเพื่อแจ้งข้อกังวลของตนได้ กลไกการร้องทุกข์จะต้องเป็นไปตามหลักกฎหมาย สอดคล้องกับสิทธิที่จะมีความชอบธรรม เชื่อถือได้ และซื่อสัตย์ เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบของบริษัท
- ข. ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วม พนักงานมีสิทธิมีเสียงผ่านตัวแทนของตนในระหว่างการพัฒนาช่องทางร้องทุกข์ กำหนดเวลาในการตอบสนอง และกลยุทธ์การเยียวยา พนักงานที่สุ่มเสี่ยงได้รับทราบถึงสิทธิและความรับผิดชอบของตนเอง รวมถึงได้รับการยืนยันให้มั่นใจว่าจะไม่มีผลกระทบในทางลบต่อพวกเขาหรืองานของเขาหากเข้าร่วม
- ค. เป็นความลับแต่โปร่งใส ส่งเสริมให้มีการร้องเรียนและร้องทุกข์โดยไม่เปิดเผยตัวตน แต่การสื่อสารเกี่ยวกับลักษณะของการร้องทุกข์ ขั้นตอนในการจัดการ และความคืบหน้าในการแก้ไขจะต้องโปร่งใส ชื่อและข้อมูลส่วนบุคคลจะได้รับปกป้องและไม่เปิดเผยตัวตน
- ง. บันทึกลงและสื่อสาร โครงสร้างกลไกการร้องทุกข์ อาทิ ขั้นตอนในกระบวนการหลักสำหรับส่งคำร้องเรียนหรือร้องทุกข์ การรับเรื่อง การตรวจสอบ การตัดสินใจ การแก้ไข การบันทึกข้อมูล การอุทธรณ์ (หากจำเป็น) จะได้รับการบันทึกไว้ตามแผนผังกระบวนการซึ่งจะสื่อสารไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกทั้งหมด
- จ. บุคลากรที่ได้รับการฝึก ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้จัดการกระบวนการจะได้รับการฝึกอบรมอย่างละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการและเครื่องมือที่เหมาะสม (อาทิ คำถามสัมภาษณ์และวิธีการ) รวมถึงการจัดการกรณีที่มีความสุ่มเสี่ยงในเรื่องเพศสภาพ

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 305
เรื่อง : นโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์ และการแก้ไขเยียวยา		แก้ไขครั้งที่: 00	

การอบรมจะเน้นไปที่การจัดการความขัดแย้งในสถานที่ทำงาน การไกล่เกลี่ย และการเยียวยาแทนการดำเนินการตามกฎหมายที่เข้มแข็ง

ฉ. ทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ จะมีการจัดทำรายการคำร้องทุกข์ที่อาจเกิดขึ้นซึ่งเกี่ยวข้องกับนโยบายอื่นๆ ของบริษัทอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือในการดำเนินการแก้ไขหรือเยียวยาภายในกำหนดเวลาที่เหมาะสม รายการดังกล่าวจะส่งเสริมให้เกิดการหารือเรื่องมาตรการป้องกัน การวิเคราะห์เหตุที่เกิดขึ้นในอดีต เพื่อหาแนวโน้มและรูปแบบของประเภทคำร้องทุกข์และการแก้ไขจะมีคุณค่าต่อการประเมินความมีประสิทธิภาพและใช้ปฏิบัติได้จริงของการปฏิบัติตาม

3. จำแนกประเภทการร้องทุกข์ บริษัทจะจัดทำรายการประเด็นร่วมที่อาจทำให้เกิดการร้องทุกข์ และร้องเรียนหรือที่เคยเกิดขึ้นมาก่อนในอดีต เพื่อหาว่าประเด็นใดที่จะต้องให้ความสำคัญในระหว่างการเฝ้าจับตา ด้านล่างนี้คือตัวอย่างของบางประเภท

ก. การคัดสรรบุคคล ข. ค่าธรรมเนียมพิเศษ สัญญาลมปาก สภาพการขนส่งเดินทางที่ไม่ดี

ข. สภาพการทำงาน ไม่ได้พักผ่อนอย่างเพียงพอ จ่ายค่าแรงไม่ตรงเวลา ไม่มีอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE)

ค. โครงสร้างพื้นฐาน อาคารไม่ปลอดภัย อากาศถ่ายเทไม่ดี ไม่มีทางออกฉุกเฉิน


ง. สิทธิตามสัญญา ถูกปฏิเสธวันลาประจำปี ไม่ให้ลาคลอด หรือไม่ได้รับเงินชดเชยเมื่อออกจากงาน

จ. สิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน การบังคับใช้แรงงาน การเลือกปฏิบัติ มาตรการลงโทษที่เกินพอดี การก้ำกั้วเสรีภาพในการเคลื่อนไหวของผู้ปฏิบัติงาน


ฉ. ความสัมพันธ์บุคคล การคุกคามทางเพศ การใช้ภาษาส่อเสียด การข่มขู่ การฉ้อโกง

ช. ความสัมพันธ์กับชุมชน การทำลายสิ่งแวดล้อม มลพิษจากโรงงาน

4. ลำดับความสำคัญในการเยียวยา บริษัทจะพิจารณาปัจจัยต่อไปนี้เมื่อพัฒนากลยุทธ์การตอบสนองเยียวยา และบรรเทาสำหรับการร้องเรียน เหตุ และการร้องทุกข์


	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 306
เรื่อง : นโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์ และการแก้ไขเยียวยา		แก้ไขครั้งที่: 00	

- ก. ประเภทการร้องทุกข์ โดยปกติแล้ว เหตุที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน จะรุนแรงมากกว่าและจะถือว่าสำคัญมากกว่าเมื่อวางแผนการเยียวยา
 - ข. ความรุนแรง เหตุที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานจะต้องสำคัญเป็นอันดับต้นๆ ด้วยความที่เหตุเหล่านี้มักจะเกี่ยวข้องกับการสูญเสียชีวิต ความทุพพลภาพอย่างถาวร เนื่องจากอันตรายทางกายและการบาดเจ็บอย่างรุนแรง อันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ใหญ่และเด็กในรูปแบบอื่นๆ แม้ว่าบริษัทจะไม่ได้มีส่วนในการก่อให้เกิดอันตรายโดยตรง แต่ก็ต้องเตรียมแผนการเยียวยาเพื่อจัดการกับเหตุเหล่านี้ ยกตัวอย่างเช่น สำหรับการใช้แรงงานเด็ก การบังคับใช้แรงงาน การคุกคามทางเพศ และการละเมิดที่รุนแรงในรูปแบบอื่น จะต้องมีการเตรียมเอกสารอธิบายกระบวนการไว้ล่วงหน้า
 - ค. ระดับผลกระทบ ต้องให้ความสำคัญกับเหตุที่ส่งผลกระทบต่อผู้คนจำนวนมากเป็นอันดับแรก
 - ง. การเกี่ยวข้องโดยตรงหรือทางอ้อม กรณีที่บริษัทมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงไม่ว่าจะด้วยความตั้งใจหรือไม่ จะถูกยกให้มีความสำคัญเป็นอันดับแรก สำหรับเหตุที่อันตรายเกิดมาจากองค์กรอื่นในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท บริษัทก็ยังคงมีหน้าที่ที่จะต้องทำการตรวจสอบ ให้ข้อมูลกับเจ้าหน้าที่แรงงาน หรือตัดผู้จัดหาสินค้ารายดังกล่าวออก
 - จ. เอกสารแผนการเยียวยาที่จัดเตรียมไว้ก่อน บริษัทขอยืนยันความตั้งใจที่จะหยุดยั้งหรือแก้ไขการกระทำที่ก่อให้เกิดอันตรายไม่ว่าจะในทางตรงหรือทางอ้อมภายในกำหนดเวลาที่เหมาะสมในทันที ขณะเดียวกัน แผนนี้จะระบุวิธีการและทรัพยากรสำหรับใช้ในการชดเชยให้กับเหยื่อรวมถึงการป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นซ้ำอีก
 - ฉ. การสนับสนุนจากรัฐหรือสถาบันบุคคลที่สาม บริษัทตระหนักถึงขีดจำกัดในการเสนอทางแก้ไขโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางกฎหมาย ดังนั้นเราจึงได้จัดทำรายชื่อกระทรวงหรือหน่วยงานรัฐระดับจังหวัดหรือองค์กรอื่นๆ อาทิ องค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคม สหภาพการค้า สำนักงานแรงงาน ผู้นำชุมชนท้องถิ่นขึ้นมา
5. กลยุทธ์การแก้ไขเยียวยา บริษัทจะจัดทำเอกสารกระบวนการสำหรับการตอบสนองต่อการร้องทุกข์ที่พบหรือที่ได้รับแจ้ง จะใช้หนึ่งในวิธีการเยียวยาต่อไปนี้หากตรวจสอบข้อกล่าวหาแล้วพบหลักฐานที่


	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 307
เรื่อง : นโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์ และการแก้ไขเยียวยา		แก้ไขครั้งที่: 00	

เชื่อถือได้ ซึ่งชี้ว่าสาเหตุหลักมาจากบริษัทไม่ว่าจะในทางตรงหรือทางอ้อม เราจะชดเชยและแก้ไข รวมถึงหาวิธีการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดเหตุซ้ำอีก เราจะปรึกษาผู้เชี่ยวชาญจากภาครัฐและสถาบันบุคคลที่สามเพื่อไกล่เกลี่ยและแก้ไขปัญหา


- ก. การชดเชย อาจเป็นไปในรูปของเงินหรือไม่ใช่เงินก็ได้ ในระยะสั้นหรือระยะยาวสำหรับอันตรายที่เกิดขึ้นกับร่างกายหรือจิตใจ
 - ข. การชดใช้ อาจเป็นการขอโทษและการรับรองที่จะทำให้เหยื่อฟื้นกลับสู่สภาพปกติ
 - ค. การลงโทษ อาจหมายถึงการดำเนินการกับผู้กระทำผิดในส่วนของ การบริหาร (ไล่ออก ลดขั้น หรือส่งตัวไปที่อื่น) หรือการลงโทษตามกฎหมาย (การลงโทษทางอาญา ปรับและ/หรือจำคุก เนรเทศ ส่งกลับประเทศ)
 - ง. การป้องกัน ส่วนนี้จะเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์สาเหตุหลักและการป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำอีก
6. กระบวนการร้องทุกข์ต่อนายหน้า บริษัทจัดหางานและการแก้ไขเยียวยา-บริษัทตระหนักดีว่าการสรรหาบุคคลมีส่วนที่ค่อนข้างล่อแหลมเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐาน ดังนั้น เราจึงเชื่อว่าวิธีการที่ดีที่สุดคือการเฝ้าจับตาการร้องเรียนและร้องทุกข์ใดๆ จากกระบวนการก่อนการจ้างงาน ไม่ว่าจะใช้พนักงานฝ่ายทรัพยากรจากภายในของเราเองหรือทำสัญญาแก่นายหน้า บริษัทจัดหางานก็ตาม นโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรมของบริษัทได้กำหนดกฎเกณฑ์บางอย่างไว้และด้านล่างนี้คือส่วนที่สนับสนุนกฎเหล่านั้น
- ก. การสอบทานธุรกิจที่เราจะดำเนินการกับนายหน้า บริษัทจัดหางานจะเป็นการประเมินความเหมาะสมในการจัดทำบันทึกและประสิทธิภาพของการปฏิบัติตามกลไกการร้องทุกข์และแผนการเยียวยา
 - ข. จะประเมินความเข้าใจที่นายหน้า บริษัทจัดหางานมีต่อเรื่องสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน รวมถึงกฎหมายแรงงานแห่งชาติทั้งในประเทศต้นทางและปลายทางและตรวจสอบกฎหมายที่ยังบังคับใช้ในปัจจุบันด้วย

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 308
เรื่อง : นโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์ และการแก้ไขเยียวยา		แก้ไขครั้งที่: 00	


- ค. บริษัทจัดหางานตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงาน นายหน้า ตัวแทน (ถ้ามี) แบบเป็นรายบุคคล เพื่อให้มั่นใจได้ว่าพวกเขาปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและกฎหมายตลอดเวลา
- ง. บริษัทจัดหางานมีระบบการปฏิบัติตาม พนักงานที่ไว้วางใจได้ และกระบวนการที่ชัดเจน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ รวมถึงหลักจริยธรรมที่ห้ามไม่ให้มีการค้ำมนุษย์และละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน
- จ. บริษัทจัดหางานมีกลไกสำหรับรายงานในทางลับเมื่อเกิดการไม่ปฏิบัติตาม มีกลไกการร้องทุกข์ที่ระบุกระบวนการสอบสวน การรายงานในทางลับ และการคุ้มครองเหยื่อ/ผู้แจ้งเบาะแส
- ฉ. บริษัทจัดหางานมีกระบวนการสำหรับการเยียวยาในกรณีที่มีการยื่นคำร้องทุกข์โดยที่องค์กรเป็นผู้กระทำผิด รวมถึงกลยุทธ์ในการชดเชยให้กับพนักงานตามจำนวนที่สมควรอันเป็นผลมาจากการกระทำของบริษัทจัดหางาน
7. การคุกคามทางเพศ บริษัทได้กำหนดมาตรการที่จะใช้ในการจัดการกับการเลือกปฏิบัติในรูปแบบที่ร้ายแรงไว้ที่ส่วนท้ายของเอกสารการปฏิบัติตามนโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่า เราคาดหวังว่าผู้ให้บริการที่ทำสัญญากับเราโดยเฉพาะบริษัทจัดหางานจะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท นอกจากนี้บริษัทจะประเมินสิ่งต่อไปนี้ในฐานะส่วนหนึ่งของการสอบทานธุรกิจ
- ก. บริษัทจัดหางานมีนโยบายไม่ยอมรับการคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศโดยเด็ดขาด มีเอกสารระบุกระบวนการป้องกันการละเมิดในทุกชั้นของกระบวนการคัดสรรบุคคลและมีหลักฐานที่แสดงว่ามีการปฏิบัติตาม เช่น ภาพถ่าย
- ข. นายหน้า บริษัทจัดหางานแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจอันดีที่มีต่อเรื่องสิทธิมนุษยชน/แรงงานขั้นพื้นฐานและกฎหมายแรงงานของประเทศทั้งต้นทาง/ปลายทาง
- ค. บริษัทจัดหางานตรวจสอบการทำงานของพนักงาน นายหน้า ตัวแทน (ถ้ามี) เป็นรายบุคคล เพื่อให้มั่นใจได้ว่าพวกเขาปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและกฎหมายตลอดเวลา
- ง. บริษัทจัดหางานมีเอกสารระบุกระบวนการที่เหมาะสมและหลักฐานการปฏิบัติตามกลไกการร้องทุกข์และเอกสารแผนการเยียวยาที่จัดทำไว้ก่อนแล้วอย่างเป็นระบบ

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 309
เรื่อง : นโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์ และการแก้ไขเยียวยา		แก้ไขครั้งที่: 00	

- จ. บริษัทจัดหางานมีกลไกสำหรับการรายงานการไม่ปฏิบัติตามในทางลับ กลไกการร้องทุกข์ที่ระบุกระบวนการตรวจสอบ การรายงานในทางลับ และการคุ้มครองเหยื่อ/ผู้แจ้งเบาะแส
 - ฉ. จะพยายามทุกวิถีทางเพื่อว่าจ้างผู้หญิงให้มาสัมภาษณ์ผู้หญิงด้วยกันในกรณีที่มีความสุ่มเสี่ยงเรื่องเพศสภาพและจะจัดให้มีทนายความหญิงไปกับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงเมื่อต้องไปแจ้งความกับตำรวจ
 - ช. บริษัทจัดหางานมีกระบวนการแก้ไขเยียวยาสำหรับกรณีที่มีการยื่นคำร้องทุกข์โดยที่องค์กรเป็นผู้กระทำความผิด รวมถึงกลยุทธ์ในการชดเชยให้กับพนักงานตามจำนวนที่สมควรได้รับเนื่องจากการกระทำของบริษัทจัดหางาน
 - ซ. บริษัทจัดหางานทำการวิเคราะห์หาสาเหตุหลักของการร้องทุกข์และร้องเรียน และได้กำหนดการดำเนินการป้องกันที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดเหตุขึ้นอีก
 - ฅ. บริษัทจัดหางานจะจัดทำรายชื่อกระทรวงของประเทศหรือหน่วยงานรัฐในระดับจังหวัดหรือสถาบัน อาทิ องค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคม สหภาพการค้า สำนักงานแรงงาน ผู้นำชุมชนท้องถิ่นสำหรับขอความช่วยเหลือ คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ และการอำนวยความสะดวกเท่าที่จะเป็นไปได้ (ที่พักพิง การศึกษา ความช่วยเหลือทางด้านสุขภาพ และกฎหมาย) ในการไกล่เกลี่ยและแก้ไขปัญหา
8. การจัดทำบันทึก บริษัทจะจัดทำเอกสารที่สำคัญดังต่อไปนี้สำหรับกระบวนการปฏิบัติตามนโยบายการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา
- ก. ใบอนุญาตและการจดทะเบียนสำหรับบริษัทจัดหางานและพนักงาน
 - ข. แผนผังกระบวนการสำหรับกระบวนการร้องทุกข์ เยียวยา และอุทธรณ์ ที่แสดงทุกขั้นตอน ตั้งแต่การยื่นเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ การรับเรื่อง การสอบสวน การวิเคราะห์ การไกล่เกลี่ย การปิดเรื่อง การอุทธรณ์ และการตัดสินใจในขั้นสุดท้าย
 - ค. กระบวนการหรือคำสั่งงานสำหรับขั้นตอนต่างๆ ในแผนผังกระบวนการ
 - ง. ประเภทและหมวดหมู่ของการร้องทุกข์ที่อาจเกิดขึ้นพร้อมจำนวนรูปแบบ รวมถึงระดับความรุนแรงและลำดับความสำคัญ การวิเคราะห์รูปแบบและแนวโน้มในอดีต ถ้ามี

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 310
เรื่อง : นโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์ และการแก้ไขเยียวยา		แก้ไขครั้งที่: 00	

- จ. เอกสารแผนการเยียวยาที่จัดทำไว้แล้วสำหรับการร้องทุกข์แต่ละประเภท ซึ่งถูกจัดทำขึ้นหลังจากที่มีการหารือว่าแบบใดที่ยุติธรรม ทำได้ และเหมาะสมกับข้อร้องทุกข์
 - ฉ. รายชื่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารจัดการการร้องทุกข์และการเยียวยาและหน้าที่/อำนาจของคนเหล่านั้น เช่น ใครจะเป็นผู้ติดต่อบริษัทจัดหางานหรือภาครัฐหรือเครือข่ายอื่นๆ
 - ช. กระบวนการสำหรับการรายงานในทางกลับและการคุ้มครองผู้เสียหาย/ผู้แจ้งเบาะแส
 - ซ. รายการกฎหมายของประเทศที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันและมาตรฐานสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชนภายใน
 - ฅ. รายชื่อกระทรวงของประเทศหรือหน่วยงานรัฐในระดับจังหวัดหรือสถาบันอื่นๆ อาทิ องค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคม สหภาพการค้า สำนักงานแรงงาน ผู้นำชุมชน สำหรับขอความช่วยเหลือ คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ และสิ่งอำนวยความสะดวกหรือความช่วยเหลือในการจัดหาสถานที่เท่าที่เป็นไปได้ (เช่นที่พักพิงสำหรับเด็กและครอบครัว โรงเรียน โรงพยาบาล สำนักงานกฎหมาย)
9. ข้อมูลล่าสุดของเกณฑ์อ้างอิง ติดตามการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงการพัฒนา และการแก้ไขกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับแรงงานไทย อนุสัญญาต่างๆและมาตรฐานสากล ในทำนองเดียวกันบริษัทจะแจ้งข้อกำหนดให้ผู้ซื้อทราบและข้อกำหนด ความต้องการของตลาด กฎหมายและข้อบังคับรวมถึงผลกระทบต่อนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการที่พวกเขามีส่วนเกี่ยวข้อง
10. กระบวนการและการฝึกอบรมพิเศษสำหรับแรงงานที่มีความเสี่ยง (สำหรับแรงงานก่อนเข้ามาถึงประเทศปลายทาง) บริษัทจัดหาแรงงานที่ทำสัญญาไว้กับทางบริษัทจะแจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดและการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษสำหรับแรงงานข้ามชาติที่เป็นเพศหญิงในทุกขั้นตอนของกระบวนการในการจัดหาแรงงานในระยะที่มีการเดินทางมาถึงก่อนการดำเนินการ ตัวอย่างเช่น การแจ้งให้ทราบถึงตำแหน่งงานว่างและลักษณะของงาน ข้อกำหนดในการเดินทาง การดำเนินการสัมภาษณ์และการฝึกอบรม รวมถึงหัวข้อที่มีการสอน วิธีการที่ลูกนำมาใช้ คุณสมบัติของผู้ฝึกอบรม และปัญหาโดยรวม


	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 311
เรื่อง : นโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์ และการแก้ไขเยียวยา		แก้ไขครั้งที่: 00	

ที่มีความจำเพาะเจาะจงต่อการระบุถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้สำหรับแรงงานข้ามชาติที่เป็นเพศหญิง

11. การฝึกอบรมพิเศษสำหรับแรงงานที่มีความเสี่ยง (สำหรับแรงงานหลังเข้ามาถึงประเทศปลายทาง) การฝึกอบรมแรงงานข้ามชาติในเรื่องของการตระหนักถึงการค้ามนุษย์ (TIP) และการนำเอานโยบายในการต่อต้านการค้ามนุษย์ ไปใช้ รวมถึงการฝึกอบรมในเรื่องของมาตรฐานแกนหลักทางด้านแรงงานของ ILO ซึ่งจะได้รับการจัดขึ้นโดยใช้ภาษาที่แรงงานเข้าใจและใช้ล่ามในการสื่อสาร หากพบว่าอาจเกิดความเสี่ยงขึ้นได้กับพนักงานหญิง ก็จะมีการจัดอบรมเป็นพิเศษในเรื่องของการป้องกันตนเอง การสร้างความมั่นใจ และการจัดการกับภัยคุกคามทางเพศ รวมถึงการข่มเหงทางเพศและการแสวงหาผลประโยชน์อื่นๆ เพื่อที่จะให้แรงงานหญิงมีศักยภาพเพิ่มขึ้น หัวข้อรายการในการฝึกอบรมหลักประจำปีจะถูกกำหนดโดยกระบวนการในการฝึกอบรม และในกรณีที่มีความต้องการอบรมเพิ่ม ก็จะนำเอาการฝึกอบรมเป็นกรณีพิเศษตามที่กล่าวไว้ข้างต้นมารวมไว้ด้วย

ช. ความตระหนักรู้


1. ทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) จะรวบรวมรายการการละเมิดที่อาจเกิดขึ้น การไม่ปฏิบัติตาม และการขัดขวางนโยบายฉบับนี้ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับโรงงาน ห่วงโซ่อุปทานอาหารทะเล และสภาพแวดล้อม/ตำแหน่งที่ตั้งซึ่งโรงงานประกอบกิจการอยู่ทั้งในทางตรงและทางอ้อม โดยจะเรียงลำดับตามความรุนแรง (หากทำได้) พร้อมกับระบุช่องทางในการร้องเรียน ร้องทุกข์และกลยุทธการเยียวยา ซึ่งรวมถึงการดำเนินการเพื่อแก้ไขและป้องกันเท่าที่สามารถทำได้ภายในระบบจัดการทางสังคมของบริษัท
2. ทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) จะรวบรวมรายชื่อหน่วยงานรัฐ กลุ่มชุมชนในท้องถิ่นสำหรับคนไทยและแรงงานข้ามชาติ สมาคมอุตสาหกรรม สมาคมกฎหมาย องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) และองค์กรภาคประชาสังคม (CSO) ที่ดำเนินงานอยู่ในพื้นที่ดังกล่าว ซึ่งสามารถให้ความช่วยเหลือโรงงานในการจัดการกับคำร้องทุกข์และการเยียวยาการร้องทุกข์ประเภทต่างๆ ที่กล่าวถึงในนโยบายและกระบวนการปฏิบัติตามนโยบายได้ โดยเฉพาะในเรื่องที่ไม่อาจยอมรับได้โดยเด็ดขาด ซึ่งรวมถึงการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเพศสภาพและการคุกคามทางเพศ

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 312
เรื่อง : นโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์ และการแก้ไขเยียวยา		แก้ไขครั้งที่: 00	

ซ. การรายงาน

- ฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคนต้องเข้าใจถึงหน้าที่ที่จะต้องแจ้งให้บริษัททราบทันทีเมื่อพบเห็นการกระทำที่ละเมิดนโยบายนี้ (ทั้งเห็นจริงหรืออาจเป็นเพียงข้อสงสัย) ไม่ว่าจะเกิดขึ้นภายในบริษัท นายหน้า บริษัทจัดหางาน และคู่ค้าที่สำคัญของบริษัท
- ผู้จัดการและพนักงานทุกคนจะต้องทราบข้อมูลบุคคลสำหรับติดต่อและวิธีการติดต่อโดยไม่เปิดเผยตัวตน จะมีการประกาศรายชื่อบุคคลสำหรับการติดต่อในกรณีฉุกเฉินตลอด 24 ชั่วโมงในส่วนของผู้บริหารบริษัท ฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือผู้จัดการฝ่ายการผลิต ผู้บริหารระดับสูงหรือผู้อำนวยการบริษัท เจ้าหน้าที่ควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมหากมีการแต่งตั้ง เบอร์สายด่วน หรือ อีเมลลับเฉพาะและลิงก์ออนไลน์อื่นๆ พร้อมกับคำแนะนำการใช้งานและแบบฟอร์มสำหรับกรอกข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
- บริษัทไม่อนุญาตให้ดำเนินการลงโทษหรือตอบโต้หรือกระทำการใดๆ ที่เป็นปฏิปักษ์ต่อบุคคลที่รายงานการฝ่าฝืนนโยบายฉบับนี้ด้วยความตั้งใจที่ดี แต่หากพบว่าพนักงานได้ฝ่าฝืนนโยบายนี้หรือกระทำการที่มีขอบด้วยกฎหมาย พนักงานคนดังกล่าวก็ต้องได้รับการลงโทษซึ่งอาจเป็นไปจนถึงขั้นไล่ออก นอกจากนี้ บริษัทยังอาจดำเนินการกับบุคคลหรือองค์กรใดๆ ที่ขัดขวางหรือประวิงเวลา หรือปฏิเสธที่จะให้ความร่วมมือในการสอบสวนหรือค้นหาความจริงเรื่องการละเมิดนโยบายฉบับนี้
- ผู้บริหารระดับสูงจะพยายามทุกวิถีทางเพื่อปกป้องผู้เสียหายและผู้แจ้งเบาะแส บริษัทจะดำเนินการมาตรการป้องกันเพื่อรักษาไว้ซึ่งความลับของบุคคลที่รายงานการกระทำที่มีขอบด้วยกฎหมายหรือละเมิดนโยบายฉบับนี้ รวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝ่าฝืนหรือการกระทำที่ไม่เหมาะสมตามที่ถูกล่ามทา ไม่ว่าจะการละเมิดนั้นจะได้รับพิสูจน์ว่าเป็นจริงหรือไม่ก็ตาม
- มีเอกสารกระบวนการสำหรับรับมือกับกรณีที่เกี่ยวข้องกับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงโดยคำนึงถึงเพศสภาพ เพื่อปกป้องพวกเขาไม่ให้ได้รับความเสื่อมเสีย คุกคาม หรือถูกเอารัดเอาเปรียบมากยิ่งขึ้น


ซ. กลไกในการร้องเรียน ร้องทุกข์

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 313
เรื่อง : นโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์ และการแก้ไขเยียวยา		แก้ไขครั้งที่: 00	

1. จะมีระบบที่พร้อมใช้งานสำหรับการรับเรื่องร้องทุกข์ การสืบสวน การแก้ไขปัญหา และการบันทึกคำร้องและการร้องทุกข์ รวมทั้งมีการจัดหมวดหมู่และจัดลำดับความสำคัญสำหรับการดำเนินการและการแก้ไขเยียวยา การตรวจสอบติดตาม การระบุถึงประวัติและรูปแบบของเหตุการณ์และประเภทของเหตุการณ์
2. ทางบริษัทจะจัดทำรายการของการร้องทุกข์ที่อาจเกิดขึ้นได้ไว้ล่วงหน้าซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกับนโยบาย โดยที่หมวดหมู่ที่แนะนำก็คือ สิทธิมนุษยชน กระบวนการในการจัดหาแรงงานจากบริษัท จัดหางาน การว่าจ้างภายในองค์กร การทำสัญญาจ้าง
3. ผู้บริหารระดับสูงจะให้ความสำคัญกับการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสและผู้เสียหาย มีการจัดทำเป็นเอกสารเพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะมีการรักษาความลับของข้อมูลและตัวตนของผู้เสียหาย มีมาตรการเฉพาะเพื่อปกป้องผู้หญิงจากถูกล่วงละเมิดและคุกคามต่อชีวิตและความเป็นอยู่ ตัวอย่างเช่น ที่พักที่ปลอดภัยในสถานที่ที่ไม่เปิดเผยโดยร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชนในท้องถิ่น / องค์กรภาคประชาสังคม หรือจัดหาทนายความผู้หญิงให้กับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงเพื่อรายงานเหตุการณ์ให้ตำรวจหรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ การติดต่อและเข้าถึงสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดซึ่งมีหมายเลขโทรศัพท์สายด่วน “1300” เพื่อเข้ามาดำเนินการช่วยเหลือที่פקพิงสำหรับเด็กและครอบครัว, การดูแลสุขภาพและให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย
4. ในส่วนของการพิจารณาโทษทางวินัย ซึ่งอาจนำไปสู่การเลิกจ้างหรือการดำเนินการทางกฎหมาย ก็จะต้องถูกนำมาใช้กับผู้กระทำผิด (ไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือองค์กร) โดยใช้วิธีการที่มีความเท่าเทียมกับการดำเนินการต่อการฝ่าฝืน ซึ่งเที่ยงธรรมและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

ซ. การแก้ไขเยียวยา

1. บริษัทจะพัฒนาขั้นตอนเพื่อให้แน่ใจว่าเด็กได้รับการคุ้มครองจากสภาพการทำงานที่เป็นอันตราย จากกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย (เช่น การค้ายาเสพติด การค้าประเวณี) สามารถเข้าถึงการศึกษา หรือการอบรมสายอาชีพจากองค์กรใกล้เคียง และ โครงการคุ้มครองเด็กโดยรัฐบาล องค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคมและองค์กรชุมชนอื่น ๆ

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 314
เรื่อง : นโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์ และการแก้ไขเยียวยา		แก้ไขครั้งที่: 00	

- กำหนดเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินการด้วยความช่วยเหลือของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับสหภาพและกลุ่มการเจรจาต่อรองอื่น ๆ
- แผนการแก้ไขเยียวยาจะต้องมีกลยุทธ์การแก้ไขและป้องกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้หญิงและเด็กผู้หญิง ที่มีความอ่อนไหวทางเพศเพื่อปกป้องผู้เสียหาย

ณ. การตรวจสอบ

- การตรวจประเมินภายในเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายนี้จะต้องทำในระบบจัดการทางสังคม (SMS) ของบริษัทโดยใช้ขั้นตอน หลักเกณฑ์ วัตถุประสงค์และขอบเขตตามเอกสารคู่มือการใช้งานระบบบริหารคุณภาพ ของทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในมีการรายงานไว้พร้อมกับข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะ การติดตามผล
- การตรวจประเมินระบบจัดการทางสังคมภายในบางส่วนหรือครอบคลุมทั้งหมด อาจกำหนดความถี่ที่แตกต่างกันและอาจขึ้นอยู่กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายในภาคอุตสาหกรรมหรือคำขอของผู้ซื้อในต่างประเทศ
- การประเมินคู่ค้าเบื้องต้น การเฝ้าระวัง การประเมินคู่ค้าแบบไม่แจ้งล่วงหน้า ความถี่ขึ้นอยู่กับระดับความเสี่ยงและคะแนนการประเมินความเสี่ยงทางสังคม
- ในทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในจะมีเจ้าหน้าที่ผู้หญิงที่ผ่านการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมสำหรับกิจกรรมที่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการสัมภาษณ์พนักงาน
- ข้อสรุปและข้อเสนอแนะจากการประเมินผลและการตรวจสอบ บางส่วนหรือทั้งหมด จะถูกนำมาใช้เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายและระบบการจัดการทางสังคมของบริษัท

ช-1.4 ถ้อยแถลงและขั้นตอนการปฏิบัติตามนโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก



MARINE FINE FOODS CO.,LTD.

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

(Procedure Manual)

เรื่อง : นโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก

หมายเลขเอกสาร

PM-HR-HS-001


ฉบับที่ _____

จำนวนหน้า(ไม่รวมปก)

15

สำเนาฉบับที่ _____

ผู้จัดทำ _____ วันที่ _____ (นางสาวบุปผา ชลสวัสดิ์) ผู้จัดการแผนกบุคคล
ผู้ทบทวน _____ วันที่ _____ (นางศิริพร กลมเกลียว) ผู้จัดการโรงงาน
ผู้อนุมัติ _____ วันที่ _____ (นายเฉลิมชัย ลีวงศ์เจริญ) กรรมการผู้จัดการ

	ขั้นตอนการดำเนินงาน Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 316
เรื่อง : นโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก		แก้ไขครั้งที่: 00	

นโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก (No Child Labour Policy)

มุ่งมั่นที่จะไม่ยอมรับการใช้แรงงานเด็กอย่างเด็ดขาด

บริษัทจะไม่ยอมรับการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบ ซึ่งก็คือ “งานที่ไม่เหมาะสมกับอายุเด็ก ที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาและ หรือเกิดอันตรายต่อสุขภาพของเด็ก หรือศีลธรรม”⁸⁰ บริษัทตระหนักดีว่าอนุสัญญาระหว่างประเทศ ห้ามอย่างเคร่งครัดในการสรรหาและจ้างงานเด็ก ในที่นี้หมายถึง เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี และ อายุขั้นต่ำสำหรับงานทุกประเภทที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและศีลธรรมของเด็ก ในที่นี้หมายถึง เด็กที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป⁸¹

บริษัทยืนยันจะปฏิบัติตามอย่างเข้มงวดกับนโยบายนี้⁸² เพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด รวมถึงในทุกรูปแบบ การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้, แรงงานทาส, สัญญาผูกมัด หรือการบังคับใช้แรงงานโดยไม่สมัครใจ การแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศในรูปแบบต่างๆ จากเด็ก การจัดหาหรือใช้เด็กทำงานที่ผิดกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลิตและการค้ายาเสพติด

บริษัทเข้าใจถึงอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ อนุญาตให้รัฐบาลกำหนดกำหนดอายุแรงงานขั้นต่ำคือ 16 ปี ที่สามารถทำงานได้ ถ้างานนั้นไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และศีลธรรม และให้การคุ้มครองอย่างเต็มที่และให้การฝึกอบรมเฉพาะอย่างเพียงพอ⁸³ ในภาคอุตสาหกรรมอื่นสามารถใช้แรงงานผู้เยาว์ได้ แต่ในสวนของภาคอุตสาหกรรมประมง กฎหมายกำหนดไว้ว่า “ห้ามใช้แรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี”⁸⁴

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญและมุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิของเด็ก โดยเฉพาะผู้หญิงและเด็กผู้หญิงที่จะได้รับการศึกษา มีศักดิ์ศรี การพัฒนาศักยภาพทางร่างกายและจิตใจอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีในสภาพแวดล้อมที่พร้อมจะปกป้องและสนับสนุนพวกเขา และตระหนักดีว่าแรงงานเด็กเป็นวัฏจักรของความยากจนในพื้นที่ชนบทและในเมือง โดยบังคับให้เด็กทำงานและเวลาที่ไม่


⁸⁰ อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้งานได้ มาตรา 2.3

⁸¹ อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้งานได้ มาตรา 3.1

⁸² อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการขจัดปัญหาการใช้แรงงาน เด็กในรูปแบบที่เลวร้าย มาตรา 3

⁸³ อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้งานได้ มาตรา 3.3

⁸⁴ กฎกระทรวง กำหนดสถานที่ที่ห้ามขายจ้าง ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ (2016)

	ขั้นตอนการดำเนินงาน Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 317
เรื่อง : นโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก		แก้ไขครั้งที่: 00	


เหมาะสมทำให้พวกเขาไม่มีโอกาสได้เข้าถึงการศึกษาและพัฒนาทักษะซึ่งอาจขัดขวางโอกาสในการเข้าถึงงานที่มีคุณค่า และโอกาสการจ้างงานที่มีประสิทธิผลต่อชีวิตในภายหลัง

อันตรายที่เกิดกับเด็กย่อมส่งผลกระทบต่อครอบครัว ชุมชนและภาคอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานที่มีความกระตือรือร้นและมีทักษะอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นบริษัทจึงเลือกที่จะยืนหยัดต่อสู้กับการใช้แรงงานเด็กทุกรูปแบบ โดยตระหนักว่าการกระทำเช่นนั้นเป็นอันตรายต่อพนักงานทุกคน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปราะบางโดยเฉพาะผู้หญิงและเด็กผู้หญิง โดยตัดโอกาสในการศึกษาพัฒนาทักษะชีวิต การป้องกัน ความปลอดภัย ที่จะช่วยให้พวกเขาสามารถพัฒนาศักยภาพและเติบโตขึ้นมาในฐานะผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพและสามารถเข้าถึงงานที่มีคุณค่า รายได้ที่เหมาะสม และยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ บริษัทจะไม่ยอมให้การใช้แรงงานเด็กสร้างวงจรของความยากจนซึ่งนำไปสู่ภาระหนี้ การสูญเสียอิสรภาพ ภาระจำยอมโดยไม่สมัครใจ แรงงานบังคับ การละเมิดทางร่างกายและจิตใจที่อาจทำให้เกิดความเสียหายชั่วคราวหรือถาวรต่อชีวิตของเด็ก ครอบครัวและชุมชน

การนำไปใช้และขอบเขต

บริษัทและพนักงานทุกคนจะไม่กระทำการดังนี้คือ มีส่วนร่วมในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดและทุกรูปแบบของการใช้แรงงานเด็ก รวมถึงไม่สนับสนุนหรือส่งเสริมการกระทำเหล่านี้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม บริษัทมุ่งมั่นที่จะไม่ทำธุรกิจกับองค์กรหรือคู่ค้าใด ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือต้องสงสัย จะต้องพิสูจน์ว่าผิดจริงโดยปราศจากข้อสงสัย ในการใช้ / มีการใช้แรงงานเด็ก หรือถูกกล่าวหาว่าจะใช้ หรือ ได้ใช้แรงงานบังคับ, การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้, หรือแรงงานทาส ในการดำเนินงานหรือห่วงโซ่อุปทาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะไม่ซื้อสินค้าหรือบริการจากผู้จำหน่าย ผู้รับจ้างช่วง ผู้ให้บริการ นายหน้า บริษัทจัดหางาน ที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับ การบังคับใช้แรงงานใด ๆ, การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้, แรงงานทาส บริษัทจะไม่ซื้อสินค้าหรือบริการจากผู้จำหน่าย ผู้รับจ้างช่วง ผู้ให้บริการ นายหน้า ตัวแทน บริษัทจัดหางาน ที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับ การกระทำใดๆที่ขัดต่อศีลธรรมและผิดกฎหมายตามที่กล่าวในข้างต้น บริษัทจะไม่ลงโทษหรือใช้มาตรการทางวินัยสำหรับพนักงานที่มีการแสดงความคิดเห็นหรือทำรวมกลุ่มกับพนักงานคนอื่น ๆ รวมทั้งไม่แบ่งแยก เชื้อชาติ เพศ ศาสนาหรือการเลือกปฏิบัติอื่นๆ ⁸⁵

⁸⁵ อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกการใช้แรงงานบังคับ

	ขั้นตอนการดำเนินงาน Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 318
เรื่อง : นโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก		แก้ไขครั้งที่: 00	

รวมถึงคาดหวังให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท ได้แก่ ผู้ถือหุ้น ผู้จัดการ และพนักงานทุกคน ปฏิบัติตามมาตรการที่เข้มงวดที่สุดในการไม่ยุ่งเกี่ยวและไม่สนับสนุนการละเมิดนโยบายนี้ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานและนอกเวลางาน ในทำนองเดียวกัน บริษัทคาดหวังว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทั้งหมด ได้แก่ ผู้จำหน่าย, ผู้รับจ้างช่วง, นายหน้า, โดยเฉพาะบริษัทจัดหางาน ผู้ประกอบการหรือชุมชนรอบๆ บริษัทปฏิบัติตามนโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก บริษัทคาดหวังว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดจะรักษามาตรฐานระดับสูงสุดด้วยความรับผิดชอบและโปร่งใส


ความรับผิดชอบในการปฏิบัติและแก้ไขปัญหาค่าความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น

การตระหนักถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปราะบาง เช่น แรงงานข้ามชาติ ผู้หญิงและลูกๆของพวกเขา หญิงตั้งครรภ์ ผู้พิการ และสำหรับแรงงานเด็ก โดยเฉพาะผู้หญิงและเด็กผู้หญิง บริษัทมุ่งมั่นที่จะให้การพิจารณาแก่กลุ่มคนเหล่านี้เป็นพิเศษ และจัดหาทรัพยากรให้สอดคล้องกับค่านิยมและตามศักยภาพของบริษัท การปฏิบัติตามนโยบายนี้จะดำเนินการตามแนวทางขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายที่สร้างความตระหนัก เพิ่มการป้องกัน สร้างการรับรู้ การรายงานข้อมูลที่เป็นความลับ และการปกป้องผู้แจ้งเบาะแส จัดให้มีช่องทาง การร้องเรียน ร้องทุกข์ และทางเลือกในการแก้ไข ตรวจสอบและยืนยันว่ากลยุทธ์ทั้งหมดเหล่านี้สามารถจัดการปัญหาด้านความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงสนับสนุนความพยายามในการดำเนินการตามนโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ ซึ่งสามารถลด จำกัด และป้องกันความเสี่ยงด้านแรงงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน และรวมถึงแรงงานที่เปราะบาง

แผนปฏิบัติตามนโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก

ก. วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้มั่นใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามนโยบายไม่ใช้แรงงานเด็กของบริษัท
2. เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้การสอบทานธุรกิจ (due diligence) และกลยุทธ์การดำเนินงานอื่น ๆ ที่เหมาะสมโปร่งใสและตรวจสอบได้ของนโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก
3. เพื่อให้ความคุ้มครองเพิ่มเติมหรือพิจารณาเป็นพิเศษแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปราะบางรวมถึงแรงงานข้ามชาติและผู้หญิงเพื่อจัดการกับความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น


	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 319
เรื่อง : นโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก		แก้ไขครั้งที่: 00	

ข. การมอบหมายความรับผิดชอบ


1. กรรมการผู้จัดการจะแต่งตั้งทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) อย่างเป็นทางการโดยจัดให้มีสัดส่วนชาย หญิง ตามความเหมาะสม ซึ่งนำโดย ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) และตัวแทนจากฝ่ายต่างๆ เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายประกันคุณภาพ (QA) ผู้แทนฝ่ายบริหารคุณภาพ (QMR) เจ้าหน้าที่อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS)
2. ทีมระบบการจัดการทางสังคม (SMS) หรือทีมตรวจประเมินคุณภาพภายใน (IQA) หรือที่ปรึกษาจะรับผิดชอบในการร่าง แก้ไขและ หรือติดตามการดำเนินนโยบายและแผนปฏิบัติ การควบคุมเอกสาร และระบบลำดับเลข (QMS) ระบบการจัดการคุณภาพที่อธิบายไว้ในขั้นตอน และนำไปใช้สำหรับระบบการจัดการทางสังคม (SMS)
3. เมื่อทีมระบบการจัดการทางสังคม (SMS) จัดทำนโยบายและแผนปฏิบัติ และส่งให้กรรมการผู้จัดการ ทบทวนและอนุมัตินโยบายและแผนปฏิบัติ จะดำเนินการภายในระยะเวลาที่เหมาะสมหนึ่งสัปดาห์ หลังจากสิ้นสุดการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนานโยบายใหม่ นโยบายย่อยหรือแผนการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง
4. เมื่อกรรมการผู้จัดการอนุมัตินโยบายและแผนปฏิบัติจะปิดประกาศบนกระดานข่าวภายในหนึ่งสัปดาห์หลังจากได้รับอนุมัติ นโยบายจะประกาศในระหว่างการประชุมนิเทศสำหรับพนักงานใหม่และการฝึกอบรมสำหรับพนักงานทุกคน
5. นโยบายและแผนปฏิบัติจะบรรจุในวาระการทบทวนการจัดการประจำปี ผู้แทนฝ่ายบริหารคุณภาพ จะต้องรับผิดชอบในการจัดทำร่างวาระการประชุม เอกสารกระบวนการตรวจสอบ บันทึกการประชุม และผลการดำเนินการทำตามขั้นตอน QMS
6. ทีมตรวจประเมินคุณภาพภายใน ซึ่งสมาชิกในทีมอาจมาจากทีมระบบการจัดการทางสังคม (SMS) จะต้องรับผิดชอบในการตรวจสอบการดำเนินนโยบายและแผนปฏิบัติ เกณฑ์การประเมินทำตามขั้นตอน

ค. การสอบทานธุรกิจของบริษัท⁸⁶

⁸⁶ หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติเพื่อการจัดการงานที่เป็นธรรม BSCI สำหรับผู้เข้าร่วมของ BSCI กันยายน พ.ศ. 2560

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 320
เรื่อง : นโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก		แก้ไขครั้งที่: 00	

1. บริษัทจะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ การจัดอันดับและกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กรวมถึงการปกป้องสตรีและเด็กในประเทศต้นทางสำหรับแรงงานข้ามชาติ ข่าวดูเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก โดยเฉพาะในภาคอาหารทะเล หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบและบังคับใช้กฎหมายกฎหมายระดับชาติ อนุสัญญา มาตรฐานสากลเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ คู่ค้า นายหน้า บริษัทจัดหางานของบริษัท รายการเหล่านี้จะถูกใช้เป็นเอกสารสนับสนุน สำหรับการทำให้ห่วงโซ่อุปทาน (supply chain mapping) การประเมินความเสี่ยงทางสังคมและการพัฒนากลยุทธ์การดำเนินงานอื่นๆ
2. จัดทำแผนที่ห่วงโซ่อุปทาน (supply chain mapping) ผู้รับเหมาช่วง นายหน้าผู้ให้บริการภายนอกอื่น ๆ โดยเฉพาะนายหน้า บริษัทจัดหางาน มีการบันทึกไว้ จัดทำเอกสารโดยใช้ขั้นตอนตาม QMS ที่จะพัฒนาแบบฟอร์มหรือแม่แบบเป็นพิเศษสำหรับการรวบรวมข้อมูลและการประเมินความเสี่ยงทางสังคม
3. สำหรับการเชื่อมโยงในห่วงโซ่อุปทานเริ่มต้นจากบริษัท ผู้ให้บริการชั้นแรกเช่น บริษัทจัดหางาน และซัพพลายเออร์ เช่น สำหรับอาหารทะเลวัตถุดิบหลักของบริษัท โดยใช้ข้อมูลทางธุรกิจเพื่อใช้ในการพิจารณาพนักงานที่เปราะบางและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้แรงงานเด็ก
4. การประเมินและให้คะแนนความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในคู่ค้าของบริษัทและอาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจชื่อเสียง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามเกณฑ์วิธีที่กำหนดขึ้น จัดอันดับและให้คะแนนจะเป็นตัวกำหนดคู่ค้าที่สำคัญ
5. จัดทำจรรยาบรรณ (CoC) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับค่านิยมและนโยบายของบริษัท และส่งไปยังคู่ค้าที่สำคัญเพื่อลงนามแสดงข้อตกลงในการทำธุรกิจกับบริษัทอย่างโปร่งใส รับผิดชอบ สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท
6. ขึ้นอยู่กับบุคลากรและเวลาที่มีอยู่ การประเมินคู่ค้าที่สำคัญจะกำหนดตามการจัดอันดับการประเมินความเสี่ยงเพื่อปฏิบัติตามนโยบายหลัก 8 นโยบายและข้อกำหนดระบบจัดการทางสังคมอื่น ๆ การจัดซื้อและการตรวจประเมินภายใน
7. นโยบายจัดซื้อจัดจ้าง – บริษัทขอสงวนสิทธิ์ในการจัดซื้อวัสดุและบริการจากซัพพลายเออร์, ผู้รับเหมา, ผู้ให้บริการที่ยินดีปฏิบัติตามนโยบายของเราและลงนามข้อตกลงโดยสุจริตใจที่จะทำงานร่วมกับบริษัทบนพื้นฐานของความไว้วางใจ โปร่งใสและความรับผิดชอบ จรรยาบรรณ (CoC) การประเมิน


	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 321
เรื่อง : นโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก		แก้ไขครั้งที่: 00	

ซัพพลายเออร์ เอกสารการประเมินความเสี่ยงทางสังคม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบทางสังคมรวมถึง การสรรหา (อ้างอิงจรรยาบรรณ (CoC) ที่ลงนาม การประเมินซัพพลายเออร์ เอกสารการประเมิน ความเสี่ยงทางสังคม)

8. การตรวจสอบเป็นพิเศษเกี่ยวกับองค์กรและบุคคล เพื่อให้แน่ใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและ ภายนอกของบริษัท ไม่ได้ถูกขึ้นบัญชีดำเนื่องจากการละเมิดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO หลักการใด ๆ บริษัทขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจสอบเว็บไซต์และลิงก์ระหว่างประเทศ คุณสมบัติ ก่อนที่จะจ้างงานหรือทำธุรกิจด้วย อ้างถึงข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณชนบนสื่ออินเทอร์เน็ตและการ ข่าวหรือและถ้าหากเป็นไปได้อาจขอความช่วยเหลือจากองค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชา สังคมหรือสมาคมอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานภาครัฐ(เว็บไซต์และลิงก์ต่างๆ จะแสดงไว้ใน รายการ)
9. ข้อมูลล่าสุดของเกณฑ์อ้างอิง – ติดตามการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลง การพัฒนา และการแก้ไขกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับแรงงานไทย อนุสัญญาต่างๆและ มาตรฐานสากล ในทำนองเดียวกันบริษัทจะแจ้งข้อกำหนดให้ผู้ซื้อทราบและข้อกำหนด ความต้องการ ของตลาด กฎหมายและข้อบังคับรวมถึงผลกระทบต่อนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการที่พวกเขา มี ส่วนเกี่ยวข้อง

ง. สร้างความเข้าใจกับพนักงาน

1. จัดให้ระเบียบการประชุม การประชุมประจำสัปดาห์สำหรับฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคนตั้งแต่ ผู้บริหารระดับสูงถึงพนักงานฝ่ายผลิตเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก การคำนึงถึง แรงงานบังคับ แรงงานทาส ภายในหนึ่งเดือนหลังจากได้รับอนุมัตินโยบายการสรรหาที่เป็นธรรมหรือ เมื่อมีการแก้ไขปรับปรุงนโยบาย
2. การฝึกอบรมเพื่อสร้างความตระหนัก จะอธิบายเกี่ยวกับนโยบายไม่ใช้แรงงานเด็กของบริษัท อธิบาย ถึงคำนิยามของคำว่า “เด็ก” และอายุขั้นต่ำตามอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ความเข้าใจถึงคำ จำกัดความของคำว่า “แรงงานผู้เยาว์” อธิบายถึงอะไรคือการใช้แรงงานเด็กรวมถึงอธิบายถึงรูปแบบ ที่เลวร้ายที่สุดในการใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานเด็กเกิดขึ้นได้ในขั้นตอนใดบ้าง เกิดขึ้นได้อย่างไร ตั้งแต่กระบวนการสรรหาแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานข้ามชาติ และข้อควรระวังของกฎหมาย แรงงานไทยที่ไม่อนุญาตให้มีการจ้างงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีในอุตสาหกรรมประมง ขั้นตอนการ


	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 322
เรื่อง : นโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก		แก้ไขครั้งที่: 00	

ดำเนินการ ข้อกำหนดเพื่อปฏิบัติให้สอดคล้องตามกฎหมายและข้อบังคับแรงงานไทยที่มีความโปร่งใส สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด แนะนำสิทธิและความรับผิดชอบและการปฏิบัติตามนโยบายนี้ให้กับ พนักงานและผู้ว่าจ้างโดยให้สอดคล้องกับกฎหมายและการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ กฎหมายที่มีอยู่สำหรับการใช้แรงงานเด็ก

3. ในระหว่างการฝึกอบรม การดำเนินการต่อมาจะเพิ่มความเข้าใจให้กับทีมระบบจัดการทางสังคม เกี่ยวกับวิธีการเผยแพร่ขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายของบริษัทให้กับซัพพลายเออร์และบริษัท จัดหางาน วิธีการป้องกัน การรับรู้ รายงานการไม่ปฏิบัติตามและการละเมิด วิธีการปกป้องผู้เสียหาย และผู้แจ้งเบาะแส วิธีการตรวจสอบ ทวนสอบแก้ไขและติดตามเหตุการณ์กับการดำเนินการแก้ไขและ ป้องกัน
4. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความตระหนักและการนำไปใช้จะจัดขึ้นเป็นประจำซึ่งจะรวมอยู่ในการฝึกอบรม ปฐมนิเทศและแผนฝึกอบรมประจำเดือนหรือประจำปีตามความเหมาะสมทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกำหนดการ ของโรงงาน เพื่อสื่อสารทำความเข้าใจกับฝ่ายและพนักงานทั้งหมดภายในระยะเวลาหกเดือนหลังจาก ประกาศนโยบาย
5. ผู้ฝึกอบรมจะถูกเลือกจากทีมระบบการจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินภายในและมอบหมาย หัวข้อเฉพาะเพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายสำหรับฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคนปีละครั้ง
6. ทีมระบบจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินภายในจะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการ ประเมินความเสี่ยงสำหรับพนักงานที่มีความเสี่ยงไม่เพียงแต่ในโรงงาน แต่ยังครอบคลุมไปถึงชุมชน โดยรอบโดยใช้ข้อมูลขั้นต้นหรือข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการศึกษา สอบถาม หรือสังเกตการณ์หรือ ข้อมูลทุติยภูมิเป็นแหล่งของข้อมูลที่ได้จากรายงาน หรือถ่ายทอดมาจากข้อมูลขั้นต้น หรือนำข้อมูล ปฐมภูมิมาสังเคราะห์และเรียบเรียงขึ้นใหม่และประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงการเน้น ย้ำในเชิงลึกในการดำเนินงานของนายหน้าและบริษัทจัดหางาน

จ. การป้องกัน


1. นโยบายการสรรหา อ้างถึงแผนปฏิบัติในการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม
 - ก. ต้องแน่ใจว่าขั้นตอนการตรวจสอบอายุอย่างเข้มงวด และไม่มีกรจ้างงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม โดยบริษัทหรือตัวแทนของบริษัท

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 323
เรื่อง : นโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก		แก้ไขครั้งที่: 00	

- ข. เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลจะได้รับการฝึกอบรม (ภายในบริษัท นายหน้า บริษัทจัดหางาน) เพื่อให้สามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความไว้วางใจจากแรงงานรวมทั้งผู้หญิงและแรงงานข้ามชาติที่จะได้รับข้อมูลที่ถูกต้องในระหว่างการสัมภาษณ์
- ค. บริษัทไม่ใช้วิธีหลอกลวงหรือข่มขู่ในการรับสมัครและจ้างงาน รวมถึงให้ผู้สมัครงานโกหกอายุของพวกเขา
- ง. ไม่ใช้กำลังบังคับผู้สมัครงานทั้งทางตรงและทั้งทางอ้อม แต่จะพิจารณาตามทักษะและคุณสมบัติของผู้สมัครงานรวมถึงไม่ใช้กำลังบังคับให้ผู้สมัครงานโกหกอายุของพวกเขา
- จ. บริษัทไม่ทำธุรกิจกับนายหน้า บริษัทจัดหางานที่ไม่มีใบอนุญาต ที่รู้เห็นหรือมีส่วนร่วมในการละเมิดนโยบายนี้
- ฉ. บริษัทจะไม่ทำธุรกิจกับบริษัท ผู้ประกอบการ รวมนายหน้า ที่ไม่มีนโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านการสรรหาแรงงานที่ชัดเจนและโปร่งใส รวมถึงการปลอมแปลงเอกสารเรื่องอายุของผู้สมัคร
- ช. ร้องขอให้บริษัท ผู้ประกอบการ บริษัทจัดหางานรวมถึงนายหน้า จัดทำเอกสารนโยบายคุ้มครองเด็กรวมถึงแรงงานแรงงานผู้เยาว์
- ซ. จะไม่ทำธุรกิจหรือทำงานกับองค์กรที่ไม่เข้าใจหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับแรงงานแห่งชาติที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
- ณ. เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลจะได้รับการฝึกอบรม (ภายในบริษัท นายหน้า บริษัทจัดหางาน) เพื่อให้สามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความไว้วางใจจากเด็กและผู้เยาว์เพื่อปกป้องพวกเขา หากพวกเขาถูกค้นพบในสถานะพนักงานของบริษัท
- ญ. มีเอกสารการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา หากพบเด็กหรือแรงงานผู้เยาว์ว่าสมัครงานหรือจ้างงานโดยไม่ตั้งใจ

2. นโยบายจ้างงาน – อ้างถึงแผนปฏิบัติตามนโยบายสภาพทำงานที่มีคุณค่า


- ก. ต้องมั่นใจว่าขั้นตอนการตรวจสอบอายุมีประสิทธิภาพ และไม่มีกรจ้างงานพนักงานที่อายุต่ำกว่า 18 ปี โดยบริษัทหรือตัวแทนของบริษัท

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 324
เรื่อง : นโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก		แก้ไขครั้งที่: 00	

- ข. ประเมินผู้สมัครงานด้วยคุณสมบัติ และทักษะที่เหมาะสมกับงานโดยไม่มี การใช้อำนาจโดยมิชอบในการรับสมัครงานหรือรับเด็กเข้ามาทำงาน
- ค. ทำให้มั่นใจว่าพนักงานสมัครใจมาทำงานกับบริษัทโดยที่ไม่ถูกบังคับ ช่มชู้ หรือทำให้เกิดภาระหนี้ อันเป็นเหตุให้พนักงานต้องมาทำงานกับบริษัท
- ง. แจ้งให้ผู้ปกครองของแรงงานผู้เยาว์ ทราบถึงรายละเอียด ลักษณะของงาน หากได้รับอนุญาตให้จ้างงาน โดยกำหนดประเภทของงาน
- จ. สัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาที่พนักงานเข้าใจ ด้วยข้อมูลที่แท้จริง อธิบายรายละเอียดให้พนักงานเข้าใจและเต็มใจที่จะยอมรับข้อตกลงและเงื่อนไขร่วมกันระหว่างพนักงานและบริษัท ในทางกลับกันบริษัทและ / หรือ บริษัท จัดหางานจะต้องจัดเตรียมเอกสารทางราชการที่ได้รับการรับรอง เพื่อเป็นหลักฐานรับรองอายุของพนักงานใหม่และหากจำเป็นต้องใช้เป็นหลักฐานเพิ่มเติม เช่น สูติบัตร
- ฉ. จัดให้มีการฝึกอบรมปฐมนิเทศพนักงานใหม่เพื่อชี้แจงถึงกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท รวมถึงการฝึกอบรมเฉพาะเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานหลัก 4 ประการ ไม่มีการบังคับใช้แรงงาน ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก ไม่มีการเลือกปฏิบัติ สิทธิในเสรีภาพในการสมาคม
- ช. พัฒนากลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์ และการแก้ไขเยียวยา หากพบเด็กหรือแรงงานผู้เยาว์ระหว่างรับสมัครงานหรือหลังจากว่าจ้างหรือลงนามในสัญญา (ดูใน ส่วนการแก้ไขเยียวยาในหัวข้อ I)

3. ขั้นตอนการตรวจสอบอายุ

- ก. ในส่วนของการสอบทานธุรกิจ จะมีรายการประเมินความเสี่ยงสำหรับการจ้างงานรวมอยู่ด้วย
- ข. ในการตรวจสอบอายุของผู้สมัครงานหรือพนักงานใหม่ ใช้บัตรประจำตัวประชาชนสำหรับคนไทย หนังสือเดินทางหรือเอกสารราชการอื่นๆ ที่ออกโดยหน่วยงานที่มีอำนาจที่ได้รับอนุญาตจากประเทศต้นทาง สำหรับแรงงานข้ามชาติ


	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 325
เรื่อง : นโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก		แก้ไขครั้งที่: 00	

- ค. หากมีข้อสงสัยเกี่ยวกับความถูกต้องของอายุผู้สมัครงาน พนักงานใหม่ ที่ระบุไว้ในเอกสาร บริษัทจะหาวิธีตรวจสอบอื่นๆ เช่น สอบถามกับผู้สมัครงาน พนักงานใหม่ที่มาจากพื้นที่เดียวกัน หรือนายจ้างเก่า หรือจากสตูดิโอ
- ง. บริษัทจัดหางานทั้งหมดของบริษัท จะต้องได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความอ่อนไหวทางเพศสภาพ วิธีสัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบข้ามเพื่อหาอายุที่แท้จริงซึ่งแรงงาน
- จ. หากมีการทดสอบทางการแพทย์หรือตรวจสอบทางกายภาพ จะต้องไม่ละเมิดศักดิ์ศรีของผู้สมัครงานหรือพนักงานใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้หญิงและเด็กผู้หญิง เช่น จะไม่ร้องขอให้ถอดเสื้อผ้า ตรวจสอบความบริสุทธิ์ หรือการตรวจสอบอื่นๆ การกระทำที่ไม่สุภาพ ไม่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้สมัครงานหรือพนักงานใหม่ ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อร่างกายจิตใจ รวมถึงอาจก่อให้เกิดการละเมิดหรือก่อให้เกิดความรำคาญทางเพศ
- ฉ. ข้อควรระวังเพิ่มเติม เพื่อหลีกเลี่ยงการมีส่วนร่วมทางอ้อมในการใช้แรงงานเด็กผ่านบริษัท จัดหางานหรือการจ้างงานตามฤดูกาล แรงงานที่ทำงานที่บ้าน และอาจใช้เด็กให้ช่วยทำงาน บริษัทจะติดตามผลและบันทึก
- แรงงานข้ามชาติและแรงงานตามฤดูกาล เก็บข้อมูลชื่อ อายุ ข้อมูลของโรงเรียน ตารางเรียนของเด็ก
 - อายุและบัตรประจำตัวของพนักงานที่ได้รับการว่าจ้างผ่านบริษัทจัดหางาน
 - ขั้นตอนการตรวจสอบและพิสูจน์เอกสารหรือตรวจสอบอายุด้วยวิธีอื่นๆ ของบริษัท จัดหางาน

4. แรงงานผู้เยาว์

- ก. อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยเรื่องอายุขั้นต่ำของแรงงาน อนุญาตให้กฎหมายสามารถออกกฎหมายการจ้างงานของบุคคลที่มีอายุมากกว่า 15 ปี แต่ต่ำกว่า 18 ปีภายใต้เงื่อนไขที่ว่า “แรงงานผู้เยาว์”⁸⁷ จะไม่สามารถทำงานในตอนกลางคืนและสภาพการทำงานต้องไม่เป็นอันตราย ปลอดภัย ถูกศีลธรรม และพัฒนาทักษะของพวกเขา

⁸⁷ กฎหมายแรงงานไทยไม่ได้ใช้คำว่า แรงงานผู้เยาว์ แต่จะใช้คำว่าแรงงานเด็กอายุมากกว่า 15 ปีแต่ต่ำกว่า 18 ปี


	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 326
เรื่อง : นโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก		แก้ไขครั้งที่: 00	

- ข. หากมีการจ้างแรงงานผู้เยาว์ทำงาน เฉพาะตามที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายแรงงานไทย ชั่วโมงการทำงานต้องไม่กระทบกับการศึกษา การเข้าร่วมในการฝึกอบรมสายอาชีพที่ได้รับอนุมัติจากหน่วยงานที่มีอำนาจและเข้าถึงโปรแกรมการฝึกอบรมภายในบริษัท
- ค. หากมีการจ้างแรงงานผู้เยาว์ทำงาน จะต้องมีการประเมินด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย รวมถึงแผนปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง โดยมีการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับแรงงานผู้เยาว์ ตัวแทนพนักงานจะต้องให้คำปรึกษาเพื่อกำหนดมาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น
- ง. หากมีการจ้างแรงงานผู้เยาว์ทำงาน จะต้องมีการฝึกอบรมในเรื่องความเสี่ยงเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ทำงานและลักษณะงานของพวกเขา

5. การเก็บรักษาเอกสารโดยพนักงาน

- ก. บริษัทจะไม่ทำลาย ปกปิด ยึดหรือปฏิเสธการเข้าถึงเอกสารส่วนบุคคลหรือเอกสารตรวจคนเข้าเมืองรวมถึงหนังสือเดินทาง ใบอนุญาตทำงานและเอกสารส่วนตัวอื่น ๆ เช่นสมุดบัญชีธนาคารหรือบัตรเอทีเอ็มของพนักงาน
- ข. ในกรณีที่บริษัทหรือนายหน้า ต้องจัดเก็บเอกสารส่วนตัวของพนักงานเป็นการชั่วคราว เนื่องจากข้อกำหนดทางกฎหมาย จะส่งเอกสารคืนให้พนักงานทันทีเมื่อดำเนินการแล้วเสร็จ โดยไม่มีเงื่อนไขใด ๆ
- ค. ในกรณีที่มีการนำเก็บไว้เอกสารแรงงานชั่วคราว จะมีขั้นตอนเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อป้องกันการละเมิด และอธิบายต่อพนักงานหรือตัวแทนของคณงาน(อ้างอิงนโยบายการสรรหาและสภาพการทำงาน)
- ง. ในช่วงเวลาที่นำเอกสารของพนักงานมาดำเนินการต่ออายุตามกฎหมาย จะมีการสำเนาเอกสารให้พนักงานและแจ้งความคืบหน้าในการดำเนินการ

6. ข้อมูลล่าสุดของเกณฑ์อ้างอิง – ติดตามการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงการพัฒนา และการแก้ไขกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับแรงงานไทย ระเบียบแบบแผนและ


	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 327
เรื่อง : นโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก		แก้ไขครั้งที่: 00	

มาตรฐานสากล ตลอดจนข้อกำหนดและข้อมูลของผู้ซื้อและความต้องการของตลาด เพื่อที่จะทำให้นโยบายและกระบวนการในการนำเอาไปใช้มีความสอดคล้อง

7. การฝึกอบรมพิเศษสำหรับพนักงานที่เปราะบาง การฝึกอบรมแรงงานข้ามชาติในเรื่องนโยบายและแผนปฏิบัติการตามนโยบายนี้ การคำนึงถึงและมาตรฐานแรงงานสากลที่สำคัญอื่นๆ ซึ่งเกี่ยวข้องสำหรับการบังคับใช้แรงงาน การใช้แรงงานเด็ก และเสรีภาพในการสมาคม จะดำเนินการโดยใช้ภาษาที่แรงงานเข้าใจหรือใช้ล่ามเพื่อการสื่อสาร หากและเมื่อพบว่ามีความเสี่ยงต่อผู้หญิง จะมีการให้การฝึกอบรมพิเศษเพื่อป้องกันตนเอง สร้างความมั่นใจ และรับมือกับการคุกคามทางเพศ ล่วงละเมิด และเอาเปรียบเพื่อเสริมพลังให้กับผู้หญิง หัวข้อรายการในการฝึกอบรมหลักประจำปี และในกรณีที่มีความต้องการอบรมเพิ่ม จะนำเอาการฝึกอบรมเป็นกรณีพิเศษตามที่กล่าวไว้ข้างต้นมารวมไว้ด้วย
8. การฝึกอบรมพิเศษสำหรับบุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคล - บริษัทตระหนักถึงบทบาทที่สำคัญของบุคลากรจากภายใน บริษัท หรือจากนายหน้า บริษัทจัดหางานที่มีหน้าที่รับผิดชอบที่สำคัญในปฏิสัมพันธ์กับผู้เยาว์ แรงงานเปราะบางรวมถึงผู้ปกครองของแรงงานเปราะบาง และแรงงานข้ามชาติ ดังนั้น บริษัทจะจัดให้มีการฝึกอบรมที่เน้นไปถึงความอ่อนไหวทางเพศและการคุ้มครองเด็กเป็นพิเศษ เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้สามารถจัดการกับความเสี่ยงและอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับผู้เสียหายได้

ฉ. การรับรู้


1. ทีมระบบจัดการทางสังคม จะรวบรวมรายการการละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายแรงงานเด็กประเภทต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทานอาหารทะเล สภาพแวดล้อม สถานที่ประกอบกิจการ โดยจะแบ่งออกเป็นมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและมาตรฐานที่ระบุไว้ในกฎหมายแรงงานไทย จะจัดอันดับตามความรุนแรง จัดให้มีช่องทางร้องทุกข์และการแก้ไขที่เหมาะสม
2. ทีมระบบจัดการทางสังคม จะรวบรวมรายชื่อหน่วยงานราชการ กลุ่มชุมชนท้องถิ่นของแรงงานไทย และแรงงานข้ามชาติ สมาคมอุตสาหกรรม สมาคมกฎหมาย องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) และองค์กรภาคประชาสังคม (CSOs) ที่สามารถให้การสนับสนุนบริษัทในการจัดการกับความคืบข้องใจและการแก้ไขเหตุการณ์และกรณีดังกล่าว

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 328
เรื่อง : นโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก		แก้ไขครั้งที่: 00	

ข. การรายงาน

- ฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคนต้องเข้าใจถึงหน้าที่ที่จะต้องแจ้งให้บริษัททราบทันทีเมื่อพบเห็นการกระทำที่ละเมิดนโยบายนี้ (ทั้งเห็นจริงหรืออาจเป็นเพียงข้อสงสัย) ไม่ว่าจะเกิดขึ้นภายในบริษัท นายหน้า บริษัทจัดหางาน และคู่ค้าที่สำคัญของบริษัท
- ผู้จัดการและพนักงานทุกคนจะต้องได้รับแจ้งให้ทราบว่า จะต้องติดต่อกับใครรวมถึงวิธีการในการติดต่อโดยไม่ต้องแจ้งชื่อ จะต้องมีการแจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดในการติดต่อกับพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทในกรณีฉุกเฉินแบบ 24 ชั่วโมง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือฝ่ายการผลิต ผู้บริหารสูงสุดหรือกรรมการของบริษัท เจ้าหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติตามนโยบายด้านศีลธรรม (ถ้ามีการมอบหมาย) หมายเลขโทรศัพท์สายด่วนหรืออีเมลที่เป็นความลับ รวมทั้งลิงก์แบบออนไลน์ ซึ่งจะมีการระบุถึงวิธีการในการดำเนินการและแบบฟอร์มที่สามารถกรอกข้อมูลที่เกี่ยวข้องลงไปได้
- ไม่ดำเนินการทางวินัยหรือตอบโต้ใด ๆ ต่อบุคคลที่แจ้งเบาะแส อย่างไรก็ตาม หากพบว่าพนักงานมีการละเมิดนโยบายนี้หรือกระทำการผิดกฎหมายจะต้องถูกลงโทษทางวินัยซึ่งอาจนำไปสู่การเลิกจ้าง นอกจากนี้ บริษัทอาจดำเนินการกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือองค์กรที่จะช่วยปกปิดหรือทำให้เกิดความล่าช้าหรือปฏิเสธที่จะให้ความร่วมมือในการตรวจสอบหรือช่วยปกปิดการละเมิดนโยบายนี้
- ผู้บริหารระดับสูงจะใช้ความพยายามทั้งหมดเพื่อปกป้องผู้เสียหายหรือผู้แจ้งเบาะแส ทางบริษัทจะให้ความสำคัญต่อระบอบในการรักษาความลับของบุคคลทั้งหลายที่เป็นผู้แจ้งเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายคือกันนโยบายฉบับนี้ตลอดจนบุคคลทั้งหลายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดหรือการกระทำที่ไม่เหมาะสมซึ่งถูกกล่าวหา ไม่ว่าจะการฝ่าฝืนดังกล่าวจะได้รับการพิสูจน์ว่าเป็นจริงหรือไม่
- จัดให้มีขั้นตอนสำหรับการจัดการกับกรณีที่เกี่ยวข้องกับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงและเด็กที่มีความอ่อนไหวทางเพศเพื่อปกป้องพวกเขาจากความเสื่อมเสีย การล่วงละเมิด ถูกคุกคาม หรือการแสวงประโยชน์มากกว่าเดิม

ข. กลไกในการร้องเรียน ร้องทุกข์


	ขั้นตอนการดำเนินงาน Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 329
เรื่อง : นโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก		แก้ไขครั้งที่: 00	

1. จะมีระบบที่พร้อมใช้งานสำหรับการรับเรื่องร้องทุกข์ การสืบสวน การแก้ไขปัญหา และการบันทึกคำร้องและการร้องทุกข์ รวมทั้งมีการจัดหมวดหมู่และจัดลำดับความสำคัญสำหรับการดำเนินการและการแก้ไขเยียวยา การตรวจสอบติดตาม การระบุถึงประวัติและรูปแบบของเหตุการณ์และประเภทของเหตุการณ์
2. ทางบริษัทจะจัดทำรายการของการร้องทุกข์ที่อาจเกิดขึ้นได้ไว้ล่วงหน้าซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกับนโยบาย โดยที่หมวดหมู่ที่แนะนำก็คือ สิทธิมนุษยชน กระบวนการในการจัดหาแรงงานจากบริษัท จัดหางาน การว่าจ้างภายในองค์กร การทำสัญญาจ้าง
3. ผู้บริหารระดับสูงจะให้ความสำคัญกับการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสและผู้เสียหาย มีการจัดทำเป็นเอกสารเพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะมีการรักษาความลับของข้อมูลและตัวตนของผู้เสียหาย มีมาตรการเฉพาะเพื่อปกป้องผู้หญิงจากการล่วงละเมิดและคุกคามต่อชีวิตและความเป็นอยู่ ตัวอย่างเช่น ที่พักที่ปลอดภัยในสถานที่ที่ไม่เปิดเผยโดยร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชนในท้องถิ่น / องค์กรภาคประชาสังคม หรือจัดหาทนายความผู้หญิงให้กับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงเพื่อรายงานเหตุการณ์ให้ตำรวจหรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ การติดต่อและเข้าถึงสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดซึ่งมีหมายเลขโทรศัพท์สายด่วน “1300” เพื่อเข้ามาดำเนินการช่วยเหลือที่พึงพิงสำหรับเด็กและครอบครัว, การดูแลสุขภาพและให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย
4. ในส่วนของการพิจารณาโทษทางวินัย ซึ่งอาจนำไปสู่การเลิกจ้างหรือการดำเนินการทางกฎหมาย ก็จะต้องถูกนำมาใช้กับผู้กระทำผิด (ไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือองค์กร) โดยใช้วิธีการที่มีความเท่าเทียมกับการดำเนินการต่อการฝ่าฝืน ซึ่งเที่ยงธรรมและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

ณ. การแก้ไขเยียวยา⁸⁸


1. บริษัทจะพัฒนาขั้นตอนเพื่อให้แน่ใจว่าเด็กได้รับการคุ้มครองจากสภาพการทำงานที่เป็นอันตราย จากกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย (เช่น การค้ายาเสพติด การค้าประเวณี) สามารถเข้าถึงการศึกษา หรือการ

⁸⁸ The UN Convention on the Rights of the Child emphasizes a child's right to health, education and protection from all forms of abuse, neglect, exploitation and violence. Remediation shall uphold these rights.

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 330
เรื่อง : นโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก		แก้ไขครั้งที่: 00	

อบรมสายอาชีพจากองค์กรใกล้เคียงและโครงการคุ้มครองเด็กโดยรัฐบาล องค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคมและองค์กรชุมชนอื่น ๆ

2. จัดทำรายการมาตรการแก้ไขที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้าเพื่อตอบสนองต่อการละเมิดที่อาจเกิดขึ้น ในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุในแรงงานเด็ก ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม บริษัทจะเน้นทางเลือกสำหรับการนำเด็กออกจากระบบอย่างรับผิดชอบและฟื้นฟูสมรรถภาพของเด็กเพื่อให้เข้าสู่สังคม
3. ความรับผิดชอบในการนำเด็กออกจากระบบและฟื้นฟูสภาพของเด็ก หมายถึง บริษัทจะไม่เพิกเฉยหรือกระทำการนำเด็กออกมาจากระบบทันทีโดยไม่มี การดูแลฟื้นฟูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจทำให้เด็กกลับไปทำงานที่เป็นอันตรายและผิดกฎหมายได้
4. ขั้นตอนการดำเนินการจะมุ่งเน้นไปที่การกำหนดเวลาที่เหมาะสมในการแก้ไขและการนำเด็กออกจากระบบการทำงาน ความคาดหวังเหล่านี้จะรวมไปถึง ซัพพลายเออร์ บริษัทจัดหางาน ผู้รับเหมาช่วง และคู่ค้าของบริษัท
5. กำหนดเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินการด้วยความช่วยเหลือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองเด็กเช่น หน่วยงานราชการหรือองค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคม หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการรับผิดชอบคือกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดซึ่งเป็นที่พักพิงสำหรับเด็กและครอบครัวรวมถึงการดูแลสุขภาพและความช่วยเหลือทางกฎหมาย
6. การนำเด็กออกจากระบบการทำงานต้องมีการดูแลอย่างต่อเนื่อง โดยจัดสรรงบประมาณเพื่อให้เด็กสามารถกลับเข้าสู่ระบบการศึกษาหรือจัดการเพื่อให้พวกเขาสามารถเข้าร่วมการศึกษานอกระบบหรือการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อกลับเข้าโรงเรียนปกติ
7. แผนการแก้ไขเยียวยาจะต้องมีกลยุทธ์การแก้ไขและป้องกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้หญิงและเด็กผู้หญิงที่มีความอ่อนไหวทางเพศเพื่อปกป้องผู้ที่ตกเป็นเหยื่อ เช่น จัดหาสถานที่พักที่และไม่เปิดเผย ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากองค์กรพัฒนาเอกชนในท้องถิ่นหรือหน่วยงานรัฐบาล หรือนักกฎหมายที่เป็นผู้หญิงที่มาพร้อมกับผู้เสียหายหญิงเพื่อรายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่อตำรวจเพื่อทำการสอบสวนต่อไป
8. นอกจากนี้ กิจกรรมการเพิ่มขีดความสามารถให้กับผู้หญิงและเด็กผู้หญิง เช่น การป้องกันตนเอง การสร้างความมั่นใจและการฝึกความกล้าแสดงออกเมื่อเผชิญกับการล่วงละเมิดทางเพศหรือสถานการณ์การแสวงประโยชน์ทางเพศ

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 331
เรื่อง : นโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก		แก้ไขครั้งที่: 00	

ญ. การตรวจสอบ

1. การตรวจประเมินภายในเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายนี้จะต้องทำในระบบจัดการทางสังคม (SMS) ของบริษัทโดยใช้ขั้นตอน หลักเกณฑ์ วัตถุประสงค์และขอบเขตตามเอกสารคู่มือการใช้งานระบบบริหารคุณภาพ ทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในมีการรายงานไว้พร้อมกับข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะ การติดตามผล
2. การประเมินคุณค่าเบื้องต้น การเฝ้าระวัง การประเมินคุณค่าแบบไม่แจ้งล่วงหน้า ความถี่ขึ้นอยู่กับระดับความเสี่ยงและคะแนนการประเมินความเสี่ยงทางสังคม
3. นำเครื่องมือวิเคราะห์ความละเอียดอ่อนมิติชายหญิง มาใช้ในการตรวจสอบผู้จัดหาแรงงานและบริษัทจัดหางาน
4. จะพิจารณานำรายการตรวจสอบการล่วงละเมิดทางเพศและเครื่องมืออื่น ๆ ในการประเมินความคืบหน้าความเท่าเทียมกันในสถานที่ทำงานมาใช้ในระหว่างตรวจประเมินภายในสำหรับระบบจัดการทางสังคมในบริษัท
5. ในทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในจะมีเจ้าหน้าที่ผู้หญิงที่ผ่านการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมสำหรับกิจกรรมที่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการสัมภาษณ์พนักงาน
6. ข้อสรุปและข้อเสนอแนะจากการประเมินผลและการตรวจสอบ - บางส่วนหรือทั้งหมด - จะถูกนำมาใช้เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือการปรับเปลี่ยนนโยบายและระบบการจัดการทางสังคมของบริษัท

ซ-1.5 ถ้อยแถลงและขั้นตอนการปฏิบัติตามนโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้



MARINE FINE FOODS CO.,LTD.

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

(Procedure Manual)

เรื่อง : นโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้

หมายเลขเอกสาร

PM-HR-HS-001


ฉบับที่

จำนวนหน้า(ไม่รวมปก)

11

สำเนาฉบับที่

ผู้จัดทำ _____ วันที่ _____ (นางสาวบุปผา ชลสวัสดิ์) ผู้จัดการแผนบุคคล
ผู้ทบทวน _____ วันที่ _____ (นางศิริพร กลมเกลียว) ผู้จัดการโรงงาน
ผู้อนุมัติ _____ วันที่ _____ (นายเฉลิมชัย ลีวงศ์เจริญ) กรรมการผู้จัดการ

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 333
เรื่อง : นโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ แรงงาน ชัดหนี้		แก้ไขครั้งที่: 00	

นโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ แรงงานชัดเจน (No Forced/Bonded Labour)


มุ่งมั่นที่จะไม่ยอมรับทุกรูปแบบของการใช้แรงงานบังคับอย่างเด็ดขาด

บริษัทมีนโยบายที่ไม่ยอมรับทุกรูปแบบของการใช้แรงงานบังคับ, การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้, แรงงานทาส, สัญญาผูกมัด หรือการบังคับใช้แรงงาน หมายถึง "งานหรือบริการทั้งหมดที่เรียกร้องจากบุคคลใดภายใต้การคุกคาม การลงโทษใด ๆ และงานที่บุคคลดังกล่าวไม่ได้เสนอตัวเองโดยสมัครใจ" บริษัทรับรู้ว่าการบังคับประกอบด้วยวิธีการดังต่อไปนี้: "การกระทำใด ๆ ที่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของผู้ถูกคุกคามหรือบุคคลอื่นใด การข่มขู่ การใช้กำลัง การเก็บรักษาเอกสารแสดงตน การใช้ภาระหนี้สะสมที่เกิดขึ้นโดยบุคคลดังกล่าว หรือบุคคลอื่นใดในฐานะภาระผูกพันที่ผิดกฎหมาย และการกระทำใด ๆ ที่คล้ายคลึงกับวิธีการข้างต้นซึ่งทำให้บุคคลอื่นอยู่ภายใต้ความกดดันที่ไม่อาจต้านทานได้"⁸⁹ ถือว่าเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ การกระทำต่างๆที่ผิดกฎหมายที่บริษัทจะไม่เกี่ยวข้อง หรือสนับสนุน หรือยอมรับตลอดเวลากับทุกองค์กร คู่ค้าของบริษัท

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของความมุ่งมั่นต่อหลักจริยธรรม ที่เคารพสิทธิมนุษยชนและช่วยให้ทุกคน โดยเฉพาะผู้หญิงและเด็ก เพื่อให้พวกเขาสามารถเข้าถึงศักยภาพสูงสุดของตนเอง และสร้างความมั่นใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและได้รับการสนับสนุน ดังนั้นบริษัทจะยืนหยัดอย่างแข็งแกร่งต่อทุกรูปแบบของแรงงานบังคับ, การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้, แรงงานทาส, สัญญาผูกมัด หรือการบังคับใช้แรงงานโดยไม่สมัครใจ บริษัทตระหนักถึงการกระทำดังกล่าวเป็นอันตรายหรือเป็นสาเหตุให้เกิดอันตรายต่อทุกคนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพราะบางโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้หญิงและเด็ก โดยการสร้างภาระนี้ ทำให้สูญเสียอิสรภาพ การถูกใช้แรงงานโดยไม่ได้สมัครใจ ความเสี่ยงทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายชั่วคราวหรือถาวร หรือเป็นอันตรายต่อชีวิตและความเป็นอยู่ รวมถึงโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่าและการมีรายได้ที่เหมาะสม

การบังคับใช้และขอบเขต

⁸⁹ พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 (2008)

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 334
เรื่อง : นโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ แรงงาน ชัดนี้		แก้ไขครั้งที่: 00	


บริษัทและพนักงานทุกคนจะไม่กระทำการดังนี้คือ มีส่วนร่วมในรูปแบบของการบังคับใช้แรงงานใด ๆ, การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้, แรงงานทาส รวมถึงไม่สนับสนุนหรือส่งเสริมการกระทำเหล่านี้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม บริษัทมุ่งมั่นที่จะไม่ทำธุรกิจกับองค์กรหรือคู่ค้าใด ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือต้องสงสัย จะต้องพิสูจน์ว่าผิดจริงโดยปราศจากข้อสงสัย หรือถูกกล่าวหาว่าจะใช้ หรือ ได้ใช้แรงงานบังคับ, การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้, หรือแรงงานทาส ในการดำเนินงานหรือห่วงโซ่อุปทาน หรือถูกกล่าวหาว่าจะใช้ หรือ ได้ใช้แรงงานบังคับ, การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้, หรือแรงงานทาส ในการดำเนินงานหรือห่วงโซ่อุปทาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จะไม่ซื้อสินค้าหรือบริการจากผู้จำหน่าย ผู้รับจ้างช่วง ผู้ให้บริการ นายหน้า บริษัทจัดหางาน ที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบังคับใช้แรงงานใด ๆ, การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้, แรงงานทาส โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บริษัทจะไม่ซื้อสินค้าหรือบริการจากผู้จำหน่าย ผู้รับจ้างช่วง ผู้ให้บริการ นายหน้า ตัวแทน บริษัทจัดหางาน ที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำใดๆที่ขัดต่อศีลธรรมและผิดกฎหมายตามที่กล่าวในข้างต้น บริษัทจะไม่ลงโทษหรือใช้มาตรการทางวินัยสำหรับพนักงานที่มีการแสดงความคิดเห็นหรือเข้าร่วมกลุ่มกับพนักงานคนอื่น ๆ รวมทั้งไม่แบ่งแยก เชื้อชาติ เพศ ศาสนาหรือการเลือกปฏิบัติอื่น ๆ⁹⁰

และคาดหวังให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท ได้แก่ ผู้ถือหุ้น ผู้จัดการ และพนักงานทุกคน ปฏิบัติตามมาตรการที่เข้มงวดที่สุดในการไม่ยุ่งเกี่ยวและไม่สนับสนุนการละเมิดนโยบายนี้ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานและนอกเวลางาน ในทำนองเดียวกัน บริษัทคาดหวังว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทั้งหมด ได้แก่ ผู้จำหน่าย, ผู้รับจ้างช่วง, นายหน้า, โดยเฉพาะบริษัทจัดหางาน ผู้ประกอบการหรือชุมชนรอบๆ บริษัทปฏิบัติตามนโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ บริษัทคาดหวังว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดจะรักษามาตรฐานระดับสูงสุดด้วยความรับผิดชอบและโปร่งใส

ความรับผิดชอบในการปฏิบัติและแก้ไขปัญหาคความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น

การตระหนักถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปราะบาง เช่น แรงงานข้ามชาติ ผู้หญิงและลูกๆของพวกเขา หญิงตั้งครรภ์ ผู้พิการ และกลุ่มอื่น ๆ ที่จะเกิดการเลือกปฏิบัติ และการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียม บริษัทมุ่งมั่นที่จะให้การพิจารณากลุ่มคนเหล่านี้เป็นพิเศษ และจัดหาทรัพยากรให้สอดคล้องกับค่านิยมและตามศักยภาพของ

⁹⁰ อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ 1957

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 335
เรื่อง : นโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ แรงงาน ชัดหนี้		แก้ไขครั้งที่: 00	

บริษัท การปฏิบัติตามนโยบายนี้จะดำเนินการตามแนวทางขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายที่สร้างความตระหนัก เพิ่มการป้องกัน สร้างการรับรู้ การรายงานข้อมูลที่เป็นความลับ และการปกป้องผู้แจ้งเบาะแส จัดให้มีช่องทางการร้องเรียน ร้องทุกข์ และทางเลือกในการแก้ไข ตรวจสอบและยืนยันว่ากลยุทธ์ทั้งหมดเหล่านี้สามารถจัดการปัญหาด้านความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงสนับสนุนความพยายามในการดำเนินการตามนโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ ซึ่งสามารถลด จำกัด และป้องกันความเสี่ยงด้านแรงงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน และรวมถึงแรงงานที่เปราะบางด้วย


แผนปฏิบัติตามนโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ/ไม่ใช้แรงงานชัดเจน

ก. วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้แน่ใจว่านโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ/ไม่ใช้แรงงานชัดเจนของบริษัท เป็นที่เข้าใจกันโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกทั้งหมด
2. เพื่ออำนวยความสะดวกในการสอบทานธุรกิจ (due diligence) และความเหมาะสม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบอื่นๆ ที่บริษัทดำเนินนโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับและไม่ใช้แรงงานชัดเจน
3. เพื่อเพิ่มเติมการคุ้มครอง หรือข้อพิจารณาพิเศษต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความเปราะบาง รวมทั้งแรงงานข้ามชาติและผู้หญิง เพื่อที่จะจัดการปัญหาแรงงานที่อาจมีความไม่เท่าเทียมกัน

ข. การมอบหมายความรับผิดชอบ

1. กรรมการผู้จัดการจะแต่งตั้งทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) อย่างเป็นทางการโดยจัดให้มีสัดส่วนชาย หญิง ตามความเหมาะสม ซึ่งนำทีมโดยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) และประกอบด้วยหน่วยงานฝ่ายต่างๆ ทั้งจากผู้บริหารสูงสุด หรือผู้จัดการระดับกลาง ตัวอย่างเช่น พนักงานจากฝ่ายขาย การผลิต จัดซื้อ ประกันคุณภาพ (QA) ตัวแทนฝ่ายจัดการคุณภาพ (QMR) อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS)
2. ทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) หรือทีมตรวจประเมินคุณภาพภายใน (IOA) หรือที่ปรึกษาจะรับผิดชอบในการร่าง แก้ไข และ/หรือตรวจสอบขั้นตอนนโยบายและแผนปฏิบัติตามกฎระเบียบระบบการจัดการคุณภาพของบริษัท (QMS) การควบคุมเอกสาร การกำหนดระบบหมายเลขที่อธิบายไว้ภายใต้ขั้นตอน และนำไปใช้กับเอกสารที่จัดทำขึ้นสำหรับระบบจัดการทางสังคม (SMS)


	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 336
เรื่อง : นโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ แรงงาน ชัดหนี้		แก้ไขครั้งที่: 00	

3. กรรมการผู้จัดการจะรับผิดชอบในการอนุมัตินโยบาย และขั้นตอนการดำเนินนโยบายจากการทบทวนและเสนอแนะจากทีมระบบจัดการทางสังคม การดำเนินการนี้จะทำภายในเวลาที่เหมาะสมหนึ่งสัปดาห์หลังจากเสร็จสิ้นการแก้ไข หรือเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนานโยบายใหม่ นโยบายย่อย หรือแผนการนำไปปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
4. เมื่อกรรมการผู้จัดการบริษัทอนุมัตินโยบาย และแผนการปฏิบัติ จะประกาศบนกระดานข่าวของบริษัทภายในหนึ่งสัปดาห์ของการอนุมัติ นโยบายและ/หรือการเปลี่ยนแปลงใดๆ จะได้รับการประกาศในระหว่างการกำหนดทิศทางองค์กร และการฝึกอบรมทั่วไปสำหรับพนักงานทุกคน
5. นโยบายและแผนการปฏิบัติจะรวมอยู่ในวาระการประชุมการทบทวนฝ่ายบริหารประจำปี ตัวแทนฝ่ายบริหารจะรับผิดชอบในการจัดทำวาระการประชุม การจัดเก็บเอกสาร กระบวนการตรวจสอบรายงานการประชุมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ให้เป็นไปตามขั้นตอนในเอกสาร QMS
6. ทีมตรวจประเมินคุณภาพภายใน (IQA) ที่เป็นสมาชิกในทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) ซึ่งจะรับผิดชอบในการตรวจสอบการดำเนินงานของนโยบาย และแผนการปฏิบัติ การประเมินผลระเบียบการปฏิบัติงานจะเป็นไปตามขั้นตอนในเอกสาร QMS

ค. การสอบทานธุรกิจของบริษัท⁹¹

1. มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดอันดับและกฎหมายสำหรับการค้ามนุษย์ และการบังคับใช้แรงงาน รวมถึงการปกป้องผู้หญิงและเด็ก ในประเทศต้นทางและประเทศปลายทางสำหรับแรงงานข้ามชาติ ชาวเหตุการณ์ต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคอาหารทะเล หน่วยงานรัฐที่รับผิดชอบในการออกกฎหมายและบังคับใช้ กฎหมายแห่งชาติ อนุสัญญาระหว่างประเทศและมาตรฐาน เจ้าหน้าที่สรรหาบุคลากร/บริษัทจัดหางานที่ดำเนินการในบริษัท งานวิจัย ศึกษาที่เกี่ยวข้องโดยองค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคม รายงานและเอกสารเหล่านี้จะนำมาใช้เป็นเอกสารสนับสนุน สำหรับการทำให้แผนที่ห่วงโซ่อุปทาน การประเมินความเสี่ยงทางสังคม และการพัฒนากลยุทธ์การดำเนินการอื่นๆ


⁹¹ หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติเพื่อการดำเนินงานที่เป็นธรรม BSCI สำหรับผู้เข้าร่วมของ BSCI กันยายน พ.ศ. 2560

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 337
เรื่อง : นโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ แรงงาน ชัดหนี้		แก้ไขครั้งที่: 00	

2. จัดทำแผนที่ห่วงโซ่อุปทาน (supply chain mapping) ผู้รับเหมาช่วง นายหน้าผู้ให้บริการภายนอกอื่น ๆ โดยเฉพาะนายหน้า บริษัทจัดหางาน มีการบันทึกไว้ จัดทำเอกสารโดยใช้ขั้นตอนตาม QMS ที่ จะพัฒนาแบบฟอร์มหรือแม่แบบเป็นพิเศษสำหรับการรวบรวมข้อมูลและการประเมินความเสี่ยงทางสังคม
3. สำหรับแต่ละการเชื่อมโยงในห่วงโซ่อุปทาน เริ่มต้นด้วยโรงงาน ผู้จัดการบริการลำดับแรก ตัวอย่างเช่น บริษัทจัดหางาน และผู้จัดจำหน่ายวัตถุดิบหลักอาหารทะเล บริษัทจัดทำข้อมูลทางธุรกิจเพื่อใช้ในการ กำหนดแรงงานที่มีความเสี่ยง และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับแรงงานที่ถูกบังคับ/แรงงานชัดเจน ใน ทุกขั้นตอนจากการสรรหาไปจนถึงการจ้างงาน สำหรับบริษัทจัดหางานที่ประเทศต้นทาง ข้อมูล สำหรับการสมัครล่วงหน้า และขั้นตอนหลังการจ้างงานจะรวมอยู่ด้วย
4. แต่ละการเชื่อมโยงในห่วงโซ่อุปทานจะได้รับการประเมิน และให้คะแนนตามความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และผลกระทบต่อธุรกิจของบริษัท ชื่อเสียง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามเกณฑ์วิธีที่กำหนดขึ้น จัดอันดับ และให้คะแนนจะกำหนดคู่ค้าที่สำคัญทางธุรกิจ
5. จัดเตรียมจรรยาบรรณ (CoC) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับค่านิยม และนโยบายของบริษัท ส่งให้คู่ค้าทางธุรกิจที่สำคัญเพื่อลงนามที่จะทำธุรกิจกับบริษัทในลักษณะที่โปร่งใส มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท
6. ขึ้นอยู่กับบุคลากร และเวลาที่มีอยู่ การประเมินของคู่ค้าที่สำคัญทางธุรกิจจะได้รับการกำหนดตาม อันดับความเสี่ยงในการประเมินการปฏิบัติตามนโยบายที่ไม่บังคับใช้แรงงาน/ไม่ใช้แรงงานชัดเจน นโยบายต่อต้านการค้ามนุษย์ และข้อกำหนดอื่นๆ ของระบบจัดการทางสังคม การจัดซื้อ ขึ้นตอนตาม QP


ง. สร้างความเข้าใจกับพนักงาน

1. จัดให้ระเบียบการประชุม การประชุมประจำสัปดาห์สำหรับฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคนตั้งแต่ ผู้บริหารระดับสูงถึงพนักงานฝ่ายผลิตเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการไม่ใช้แรงงานบังคับ ภายในหนึ่งเดือนหลังจากได้รับอนุมัตินโยบายการไม่ใช้แรงงานบังคับหรือเมื่อมีการแก้ไขปรับปรุง นโยบาย

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 338
เรื่อง : นโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ แรงงาน ชัดนี้		แก้ไขครั้งที่: 00	


2. การฝึกอบรมเพื่อสร้างความตระหนักจะอธิบายเกี่ยวกับนโยบายการไม่ใช้แรงงานบังคับของบริษัทและขั้นตอนการดำเนินการ ข้อกำหนดเพื่อปฏิบัติให้สอดคล้องตามกฎหมายและข้อบังคับแรงงานไทยที่มีความโปร่งใสสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด การป้องกันพนักงานทุกคนตลอดกระบวนการสรรหาและการจ้างงานและการเข้าถึงการร้องทุกข์ การระงับข้อพิพาทและการแก้ไขที่เหมาะสม สำหรับแต่ละหัวข้อเหล่านี้จะมีการปฏิบัติที่ดีและการปฏิบัติที่ไม่ยอมรับ รวมถึงกฎหมายภายในประเทศและระหว่างประเทศที่มีอยู่เพื่อสนับสนุนใช้เป็นข้อมูลสนับสนุน
3. ในระหว่างการฝึกอบรมการดำเนินการต่อมา จะเพิ่มความเข้าใจให้กับทีมระบบจัดการทางสังคมเกี่ยวกับวิธีการเผยแพร่ขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายของบริษัทให้กับซัพพลายเออร์และบริษัทจัดหางาน วิธีการป้องกัน การรับรู้ รายงานการไม่ปฏิบัติตามและการละเมิด วิธีการปกป้องผู้เสียหายและผู้แจ้งเบาะแส วิธีการตรวจสอบ ทวนสอบแก้ไขและติดตามเหตุการณ์กับการดำเนินการแก้ไขและป้องกัน
4. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความตระหนักและการนำไปใช้จะจัดขึ้นเป็นประจำซึ่งจะรวมอยู่ในการฝึกอบรมปฐมนิเทศและแผนฝึกอบรมประจำเดือนหรือประจำปีตามความเหมาะสมทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกำหนดการของโรงงาน เพื่อสื่อสารทำความเข้าใจกับฝ่ายบริหารและพนักงานทั้งหมดภายในระยะเวลาหกเดือนหลังจากประกาศนโยบาย
5. ผู้ฝึกอบรมจะถูกเลือกจากทีมระบบการจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในและมอบหมายหัวข้อเฉพาะเพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายสำหรับฝ่ายบริหารและพนักงานทั้งหมดปีละครั้ง
6. ทีมระบบจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในจะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินความเสี่ยงสำหรับพนักงานที่มีความเสี่ยงไม่เพียงแต่ในโรงงาน แต่ยังไปถึงชุมชนโดยรอบโดยใช้ข้อมูลขั้นต้นหรือข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการศึกษา สอบถาม หรือสังเกตการณ์หรือข้อมูลทุติยภูมิเป็นแหล่งของข้อมูลที่ได้จากรายงาน หรือถ่ายทอดมาจากข้อมูลขั้นต้น หรือนำข้อมูลปฐมภูมิมาสังเคราะห์และเรียบเรียงขึ้นใหม่และประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติที่มีความสำคัญในเชิงลึกเกี่ยวกับการดำเนินงานของนายหน้าและบริษัทจัดหางาน

จ. การป้องกัน

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 339
เรื่อง : นโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ แรงงาน ชัดหนี้		แก้ไขครั้งที่: 00	

1. นโยบายการสรรหาว่าจ้าง โดยบริษัทจะไม่กระทำการดังต่อไปนี้ (โปรดดูนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม)
 - ก. ใช้วิธีการหลอกลวงและทำให้บุคคลเข้าใจผิดในการสรรหาและจ้างพนักงาน
 - ข. ใช้ความรุนแรง กำล้างบังคับ ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม หรือการใช้อำนาจในทางมิชอบ เพื่อบังคับให้บุคคลที่มาสมัครงานเข้าไม่ถึงสิทธิของพนักงานที่ควรจะได้รับ ซึ่งเสี่ยงต่อการถูกเอาผิดเอาเปรียบได้
 - ค. ทำสัญญากับนายหน้าที่ไม่มีใบอนุญาต บริษัทจัดหางานที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติที่ละเมิดนโยบายนี้อย่างเด็ดขาด
 - ง. ทำธุรกิจกับคู่ค้าที่ไม่มีนโยบายและแนวปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจนและโปร่งใส
 - จ. ทำงานร่วมกับผู้ประกอบการที่ไม่ทราบหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศที่เป็นแหล่งที่มาและประเทศปลายทางสำหรับแรงงานข้ามชาติ

2. นโยบายการจ้างงาน บริษัทมั่นใจว่าจะไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการสมัครงาน ประเมินผู้สมัครตามคุณสมบัติและอิงตามทักษะความรู้ มีการทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาของพนักงานเข้าใจ (อ้างอิงนโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่า / คู่มือบริษัท)
 - ก. ไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการสมัครงาน โดยบริษัทหรือตัวแทนจัดหางานของบริษัท
 - ข. ประเมินผู้สมัครตามคุณสมบัติและอิงตามทักษะความรู้
 - ค. ผู้สมัครมาสมัครงานกับบริษัทด้วยความเต็มใจ
 - ง. ถ้าใช้บริษัทจัดหางาน จะต้องไม่มีการบังคับหรือขู่เชิญหรือข่มขู่ให้พนักงานรับภาระหนี้หรือได้รับคำสัญญาที่ผิด ๆ เกี่ยวกับการจ้างงานและสถานที่ทำงาน


	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 340
เรื่อง : นโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ แรงงาน ชัดหนี้		แก้ไขครั้งที่: 00	

- จ. พนักงานได้รับสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาของพวกเขาเข้าใจ โดยเห็นชอบในข้อตกลงและเงื่อนไข โดยไม่มีสัญญาที่เป็นเท็จการคุกคามหรือการลงโทษและอธิบายให้ด้วยภาษาที่พนักงานเข้าใจก่อนที่จะมีการเซ็นสัญญา
- ฉ. ในการว่าจ้างพนักงานจะต้องมีเอกสารอย่างเป็นทางการ – บัตรประจำตัวประชาชนหรือหนังสือเดินทางที่ได้รับการรับรองโดยประเทศต้นทางวีซ่าและใบอนุญาตทำงานที่ออกโดยหน่วยงานรัฐบาลที่ได้รับอนุญาต
- ช. บริษัทปราศจากทุกรูปแบบของการใช้แรงงานบังคับ แรงงานชัดเจน แรงงานที่ทำงานโดยไม่สมัครใจ

3. การเก็บรักษาเอกสารโดยพนักงาน

- ก. บริษัทจะไม่ทำลาย ปกปิด ยึดหรือปฏิเสธการเข้าถึงเอกสารส่วนบุคคลหรือเอกสารตรวจคนเข้าเมืองรวมถึงหนังสือเดินทาง ใบอนุญาตทำงานและเอกสารส่วนตัวอื่น ๆ เช่นสมุดบัญชีธนาคารหรือบัตรเอทีเอ็มของพนักงาน
- ข. ในกรณีที่บริษัทหรือนายหน้า ต้องจัดเก็บเอกสารส่วนตัวของพนักงานเป็นการชั่วคราวเนื่องจากข้อกำหนดทางกฎหมาย จะส่งเอกสารคืนให้พนักงานทันทีเมื่อดำเนินการแล้วเสร็จ โดยไม่มีเงื่อนไขใด ๆ
- ค. ในช่วงเวลาที่นำเอกสารของพนักงานมาดำเนินการต่ออายุตามกฎหมาย จะมีการสำเนาเอกสารให้พนักงานและแจ้งความคืบหน้าในการดำเนินการ (อ้างอิงนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม)


4. นโยบายจัดซื้อจัดจ้าง บริษัทขอสงวนสิทธิ์ในการจัดซื้อวัสดุและบริการจากซัพพลายเออร์, ผู้รับเหมา, ผู้ให้บริการที่ยินดีปฏิบัติตามนโยบายของเราและลงนามข้อตกลงโดยสุจริตใจที่จะทำงานร่วมกับบริษัทบนพื้นฐานของความไว้วางใจ โปร่งใสและความรับผิดชอบ จรรยาบรรณ (CoC) การประเมินซัพพลายเออร์ เอกสารการประเมินความเสี่ยงทางสังคม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบทางสังคมรวมถึงการสรรหา (อ้างอิงจรรยาบรรณ (CoC) ที่ลงนาม การประเมินซัพพลายเออร์ เอกสารการประเมินความเสี่ยงทางสังคม)

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 341
เรื่อง : นโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ แรงงาน ชัดหนี้		แก้ไขครั้งที่: 00	

5. การตรวจสอบเป็นพิเศษเกี่ยวกับองค์กรและบุคคล เพื่อให้แน่ใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกของบริษัทไม่ได้ถูกขึ้นบัญชีดำจากการละเมิดนโยบายนี้ บริษัทขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจสอบเว็บไซต์ต่างประเทศและการตรวจสอบสถานะของบุคคล คู่ค้าก่อนที่จะมีการจ้างงานหรือดำเนินธุรกิจระหว่างกัน อ้างอิงข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณชนบนสื่ออินเทอร์เน็ตและการข่าวหรือและถ้าหากเป็นไปได้อาจขอความช่วยเหลือจากองค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคมหรือสมาคมอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานภาครัฐ(เว็บไซต์และลิงก์ต่างๆ จะแสดงไว้ในรายการ)
6. ติดตามการเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดอ้างอิง การแก้ไขกฎหมายแรงงานไทยฉบับล่าสุด อนุสัญญาต่างๆและมาตรฐานสากล ในทำนองเดียวกันบริษัทจะแจ้งข้อกำหนดให้ผู้ซื้อทราบและข้อกำหนดความต้องการของตลาด กฎหมายและข้อบังคับรวมถึงผลกระทบต่อนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการที่พวกเขามีส่วนเกี่ยวข้อง
7. การฝึกอบรมพิเศษสำหรับพนักงานที่เปราะบาง การฝึกอบรมแรงงานข้ามชาติในเรื่องนโยบายและแผนปฏิบัติการตามนโยบายนี้ การคำนึงและมาตรฐานแรงงานสากลที่สำคัญอื่นๆ ซึ่งเกี่ยวข้องสำหรับการบังคับใช้แรงงาน การใช้แรงงานเด็ก และเสรีภาพในการสมาคม จะดำเนินการโดยใช้ภาษาที่แรงงานเข้าใจหรือใช้ล่ามเพื่อการสื่อสาร หากและเมื่อพบว่ามีความเสี่ยงต่อผู้หญิง จะมีการให้การฝึกอบรมพิเศษเพื่อป้องกันตนเอง สร้างความมั่นใจ และรับมือกับการคุกคามทางเพศ ล่วงละเมิด และเอาเปรียบเพื่อเสริมพลังให้กับผู้หญิง หัวข้อรายการในการฝึกอบรมหลักประจำปีและในกรณีที่มีความต้องการอบรมเพิ่ม จะนำเอาการฝึกอบรมเป็นกรณีพิเศษตามที่กล่าวไว้ข้างต้นมารวมไว้ด้วย

ฉ. การรับรู้

1. ทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) จะรวบรวมรายการประเภทของแรงงานบังคับ แรงงานชัดหนี้ที่อาจเกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทานอาหารทะเล สิ่งแวดล้อมและสถานที่ตั้งของโรงงาน ซึ่งจะจัดอันดับในแง่ของความรุนแรงพร้อมจัดให้มีช่องทางร้องทุกข์และการแก้ไขที่เหมาะสม


	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 342
เรื่อง : นโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ แรงงาน ชัดนี้		แก้ไขครั้งที่: 00	

2. ทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) รวบรวมรายชื่อหน่วยงานราชการ กลุ่มชุมชนท้องถิ่นสำหรับคนไทย และแรงงานข้ามชาติ สมาคมอุตสาหกรรม สมาคมกฎหมาย องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) และองค์กรภาคประชาสังคม (CSOs) ที่สามารถให้การสนับสนุนในการจัดการการร้องทุกข์ ร้องเรียนและการแก้ไขฟื้นฟูตามความเหมาะสม

ช. การรายงาน

1. ฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคนต้องเข้าใจถึงหน้าที่ที่จะต้องแจ้งให้บริษัททราบทันทีเมื่อพบเห็นการกระทำที่ละเมิดนโยบายนี้ (ทั้งเห็นจริงหรืออาจเป็นเพียงข้อสงสัย) ไม่ว่าจะเกิดขึ้นภายในบริษัท นายหน้า บริษัทจัดหางาน และคู่ค้าที่สำคัญของบริษัท
2. แจ้งให้พนักงานทุกคนรับทราบถึงวิธีการติดต่อ รายชื่อผู้ติดต่อฉุกเฉินตลอด 24 ชั่วโมง (หัวหน้างาน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือฝ่ายผลิต ผู้บริหารระดับสูงหรือกรรมการของบริษัท เจ้าหน้าที่กำกับดูแลด้านจริยธรรม) กำหนดหมายเลขโทรศัพท์สายด่วนหรืออีเมล ลิงก์ออนไลน์อื่น ๆ โดยไม่ต้องแจ้งชื่อผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแสและเก็บข้อมูลเป็นความลับในแบบฟอร์มข้อมูลของบริษัท
3. ไม่ดำเนินการทางวินัยหรือตอบโต้ใด ๆ ต่อบุคคลที่แจ้งเบาะแส ทุกรายก็ตาม หากพบว่าพนักงานมีการละเมิดนโยบายนี้หรือกระทำการผิดกฎหมายจะต้องถูกลงโทษทางวินัยซึ่งอาจนำไปสู่การเลิกจ้าง นอกจากนี้ บริษัทอาจดำเนินการกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือองค์กรที่จะช่วยป้องกันหรือทำให้เกิดความล่าช้าหรือปฏิเสธที่จะให้ความร่วมมือในการตรวจสอบหรือช่วยปกปิดการละเมิดนโยบายนี้
4. ผู้บริหารระดับสูงจะทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดในการปกป้องผู้เสียหายและผู้แจ้งเบาะแส เก็บรักษาความลับของบุคคลที่รายงานการกระทำที่ผิดกฎหมายหรือการละเมิดนโยบายนี้รวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดที่ถูกกล่าวหาหรือกิจกรรมที่ไม่เหมาะสมจนกว่าจะมีการพิสูจน์ว่าการละเมิดนั้นจริงหรือไม่
5. จัดให้มีขั้นตอนที่เป็นเอกสารสำหรับการจัดการกับกรณีที่เกี่ยวข้องกับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงและเด็กที่มีความอ่อนไหวทางเพศเพื่อปกป้องพวกเขาจากความเสียหาย การล่วงละเมิดหรือการแสวงประโยชน์

ซ. กลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์


	ขั้นตอนการดำเนินงาน Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 343
เรื่อง : นโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ แรงงาน ชัดหนี้		แก้ไขครั้งที่: 00	

1. จัดให้มีระบบสำหรับ การรับเรื่อง สืบสวน ระบุและบันทึกข้อร้องเรียนและร้องทุกข์ จัดประเภทและจัดลำดับความรุนแรงสำหรับการดำเนินการแก้ไข ติดตามและระบุประวัติและรูปแบบ ประเภทตามกรณีที่เกิด
2. จัดทำรายการข้อร้องเรียนที่อาจเกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับนโยบายนี้ไว้ล่วงหน้า ประเภทหลักที่สำคัญคือ สิทธิมนุษยชน สภาพการทำงาน กระบวนการสรรหา
3. ผู้บริหารระดับสูงจะให้ความสำคัญกับการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสและผู้เสียหาย มีการจัดทำเป็นเอกสารเพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะมีการรักษาความลับของข้อมูลและตัวตนของผู้เสียหาย รวมถึงมีมาตรการเฉพาะเพื่อปกป้องผู้หญิงจากถูกการล่วงละเมิดและคุกคามต่อชีวิตและความเป็นอยู่ ตัวอย่างเช่น ที่พักที่ปลอดภัยในสถานที่ที่ไม่เปิดเผยโดยร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชนในท้องถิ่น / องค์กรภาคประชาสังคม หรือจัดหาทนายความผู้หญิงให้กับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงเพื่อรายงานเหตุการณ์ให้ตำรวจหรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ การติดต่อและเข้าถึงสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดซึ่งมีหมายเลขโทรศัพท์สายด่วน “1300” เพื่อเข้ามาดำเนินการช่วยเหลือที่פקพิงสำหรับเด็กและครอบครัว, การดูแลสุขภาพและให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย
4. การพิจารณาจากผู้กระทำความผิด(บุคคลหรือองค์กร) บทลงโทษทางวินัยที่อาจนำไปสู่การเลิกจ้างหรือดำเนินการตามกฎหมายต้องดำเนินการด้วยความยุติธรรมและเป็นธรรมสำหรับทุกคน

ณ. การแก้ไขเยียวยา

1. จัดทำรายการมาตรการแก้ไขที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้าเพื่อตอบสนองต่อการละเมิดที่อาจเกิดขึ้น
2. ขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินการ (ในทันที ระยะสั้น ระยะยาว) ขึ้นอยู่กับระดับความรุนแรงของการละเมิด การพิจารณาและจัดทำเอกสารล่วงหน้า มาตรการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยภายในหรือการดำเนินการตามกฎหมายกับผู้กระทำความผิด การจ่ายค่าชดเชย การช่วยเหลือทางการแพทย์และ หรือทางกฎหมาย การพักฟื้นหรือให้การศึกษาเพิ่มเติมสำหรับผู้เสียหาย
3. แผนการฟื้นฟูเยียวยาจะต้องมีกลยุทธ์การแก้ไขและป้องกัน กิจกรรมเสริมสร้างพลัง ทักษะ และพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับพนักงานหญิงและเด็ก

ญ. การตรวจสอบ

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 344
เรื่อง : นโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ แรงงาน ชัดหนี้		แก้ไขครั้งที่: 00	

1. การตรวจประเมินภายในเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายนี้จะต้องทำในระบบจัดการทางสังคม (SMS) ของบริษัทโดยใช้ขั้นตอน หลักเกณฑ์ วัตถุประสงค์และขอบเขตตามเอกสารคู่มือการใช้งานระบบบริหารคุณภาพ ของทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในมีการรายงานไว้พร้อมกับข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะ การติดตามผล
2. การตรวจประเมินระบบการจัดการทางสังคมภายในเฉพาะบางส่วนหรือทั้งระบบ อาจจะกำหนดความถี่ที่แตกต่างกันและตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในภาคอุตสาหกรรม การร้องขอจากผู้ซื้อในต่างประเทศ
3. การประเมินคู่ค้าเบื้องต้น การเฝ้าระวัง การประเมินคู่ค้าแบบไม่แจ้งล่วงหน้า ความถี่ขึ้นอยู่กับระดับความเสี่ยงและคะแนนการประเมินความเสี่ยงทางสังคม
4. ในทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในจะมีเจ้าหน้าที่ผู้หญิงที่ผ่านการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมสำหรับกิจกรรมที่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการสัมภาษณ์พนักงาน
5. ข้อเสนอแนะและข้อเสนอแนะจากการประเมินผลและการตรวจสอบ - บางส่วนหรือทั้งหมด - จะถูกนำมาใช้เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือการปรับเปลี่ยนนโยบายและระบบการจัดการทางสังคมของบริษัท

ซ-1.6 ถ้อยแถลงและขั้นตอนการปฏิบัติตามนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ



MARINE FINE FOODS CO.,LTD.

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

(Procedure Manual)

เรื่อง : นโยบายไม่เลือกปฏิบัติ

หมายเลขเอกสาร

PM-HR-HS-001


ฉบับที่

จำนวนหน้า(ไม่รวมปก)

09

สำเนาฉบับที่

ผู้จัดทำ	_____	วันที่	_____
	(นางสาวบุปผา ชลสวัสดิ์) ผู้จัดการแผนบุคคล		
ผู้ทบทวน	_____	วันที่	_____
	(นางศิริพร กลมเกลียว) ผู้จัดการโรงงาน		
ผู้อนุมัติ	_____	วันที่	_____
	(นายเฉลิมชัย ถิ่นวงศ์เจริญ) กรรมการผู้จัดการ		

	ขั้นตอนการดำเนินงาน Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 346
เรื่อง : นโยบายไม่เลือกปฏิบัติ		แก้ไขครั้งที่: 00	

นโยบายไม่เลือกปฏิบัติ

ความมุ่งมั่นที่จะไม่ยอมรับการเลือกปฏิบัติโดยเด็ดขาด


บริษัทมีนโยบายไม่ยอมรับโดยเด็ดขาดต่อการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ ซึ่งนิยามโดยทั่วไปว่า “การแบ่งแยก กีดกัน หรือให้สิทธิพิเศษใดๆ เนื่องจากเชื้อชาติ สีผิว เพศสภาพ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง เชื้อชาติหรือต้นกำเนิดทางสังคม”⁹² บริษัทของเรามุ่งมั่นเป็นพิเศษที่จะไม่ยอมรับการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ โดยเด็ดขาดไม่ว่าจะในทางตรงหรือทางอ้อมซึ่งเกิดมาจากเพศสภาพ รสนิยมทางเพศ เชื้อชาติ อายุ ศาสนา ชาติพันธุ์ ความพิการ สุขภาพ การคบค้าสมาคมในหมู่พนักงาน และการแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับที่ทำงาน

บริษัทเลือกที่จะใช้มาตรฐานอันแข็งแกร่งเพื่อต่อต้านการเลือกปฏิบัติ เพราะตระหนักว่าการกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัตินั้นทำลายความเท่าเทียมทางโอกาสหรือการปฏิบัติในการจ้างงานหรือประกอบอาชีพ เราแน่วแน่ในความมุ่งมั่นที่จะทำตามหลักการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมให้กับผู้ชายและผู้หญิงที่ว่า เงินเท่ากันคุณค่าเท่ากันสำหรับประเภทงานที่เหมือนหรือต่างกัน โดยค่าตอบแทนหมายถึงค่าแรงขั้นต่ำหรือเงินเดือนบวกกับค่าสวัสดิการ โบนัส หรือเงินจูงใจที่จ่ายให้กับพนักงานตามข้อบังคับในกฎหมายแรงงานไทย ฉบับปัจจุบันและ/หรือเป็นไปตามคุณวุฒิและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงาน

เราตระหนักว่าการเลือกปฏิบัติอาจเกิดขึ้นในรูปแบบที่แยบยล ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ อาจจะเป็นไปในทางตรงหรือทางอ้อม และไม่ได้เกิดจากความตั้งใจเสมอไป การเลือกปฏิบัติโดยทางอ้อมอาจแสดงออกมาผ่านทางการกระทำที่เป็นกลางและดูเหมือนบริสุทธิ์ใจ แต่ก็ก่อให้เกิดเป็นการปฏิบัติที่ไม่เป็นกลางและผลเสียซึ่งเราเห็นว่าเป็นสิ่งที่ไม่อาจรับได้พอๆ กับการเลือกปฏิบัติโดยทางตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะกำจัดการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเพศสภาพ ซึ่งการแสดงออกในลักษณะเช่นนี้อาจรุนแรงถือเป็นการคุกคามทางเพศ⁹³ บริษัทของเราจะดำเนินการตามขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อสร้างสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อ

⁹² อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 (ฉบับที่ 111)

⁹³ เอกสารแนวทางการตรวจสอบความรับผิดชอบทางสังคมระดับสากล (SAI) ฉบับแก้ไขครั้งที่ 4 20 กันยายน 2013


	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 347
เรื่อง : นโยบายไม่เลือกปฏิบัติ		แก้ไขครั้งที่: 00	

ต่อการสร้างงาน ซึ่งทุกคนโดยเฉพาะผู้หญิงสามารถมั่นใจได้ว่าจะได้รับเกียรติ ความปลอดภัย ความคุ้มครอง และการยอมรับ

บริษัทมุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะแรงงานเปราะบาง ซึ่งรวมถึงผู้หญิงและบุตร นั้นทำให้บริษัทจำเป็นต้องปฏิบัติกับทุกคนอย่างให้เกียรติและเปิดโอกาสให้เข้าถึงงานที่ดี การจ้างงานที่มีคุณค่า และรายได้ที่เหมาะสม เพื่อให้พวกเขามั่นใจในสวัสดิภาพของตนเองภายในสภาพแวดล้อมที่คุ้มครองและส่งเสริม ดังนั้นบริษัทจึงแน่วแน่นโยบายไม่ยอมรับโดยเด็ดขาดต่อการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ โดยเฉพาะการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเพศสภาพในรูปแบบของการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ ด้วยตระหนักว่าการกระทำดังกล่าวทำลายหรือทำให้ทุกคนโดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปราะบางโดยเฉพาะผู้หญิงและเด็กหญิงต้องประสบกับอันตราย ด้วยการรุกรานเกียรติยศและลดทอนความมั่นใจของคนเหล่านั้น ซึ่งนั่นเป็นการทำลายความมั่นใจ แทรกแซงสิทธิที่จะมีความมั่นคงและได้รับความคุ้มครอง ชัดขวางไม่ให้พวกเขาได้พัฒนาจนสุดขีดความสามารถเพื่อจะได้มีส่วนร่วมช่วยสร้างเสริมชุมชนหรือกำลังคนอย่างมีความหมาย บริษัทของเราจะไม่ยอมรับการกระทำที่เลือกปฏิบัติทั้งทางตรงหรือทางอ้อม รวมถึงการล่วงละเมิดทางกายและทางใจไม่ว่าจะในทางตรงหรือทางอ้อมโดยเด็ดขาด เพราะการกระทำเหล่านี้จะทำให้เกิดความเสียหายหรือบาดเจ็บทั้งแบบชั่วคราวหรือถาวรต่อชีวิตและสวัสดิภาพของพนักงานและผู้ปฏิบัติงานของเรา รวมถึงครอบครัวและชุมชนของพวกเขาด้วย

การนำไปใช้และขอบเขต

บริษัทและพนักงานทุกคนจะ**ไม่** เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะในทางตรงหรือทางอ้อมหรือรุนแรงเพียงใด รวมถึงการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเพศสภาพและการคุกคามทางเพศ ตลอดจนถึงการส่งเสริมการกระทำดังกล่าวไม่ว่าจะในทางตรงหรือทางอ้อม บริษัทมุ่งมั่นที่จะ**ไม่** ทำธุรกิจกับองค์กรใดๆ หรือองค์กรที่ว่าจ้างบุคคล ซึ่งถูกกล่าวหาหรือได้รับการพิสูจน์อย่างร้ายชัดว่าเกี่ยวข้องกับหรือสนับสนุนการกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหรือรุนแรงเพียงใดในการดำเนินกิจการความร่วมมือ หรือในห่วงโซ่อุปทาน บริษัทสงวนสิทธิที่จะ**ไม่** จัดซื้อวัสดุหรือการบริการจากผู้จัดหาสินค้า ผู้รับเหมาช่วง ผู้ให้บริการ นายหน้า ตัวแทน ผู้คัดสรรบุคคล องค์กรคัดสรรบุคคล ซึ่งอาจได้เกี่ยวข้องกับการกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติไม่ว่าจะในทางตรงหรือทางอ้อมหรือรุนแรงในระดับใด รวมถึงการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเพศสภาพ การคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ ถ้าหากการสอบทานธุรกิจของเราเผยให้เห็น

	ขั้นตอนการดำเนินงาน Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 348
เรื่อง : นโยบายไม่เลือกปฏิบัติ		แก้ไขครั้งที่: 00	


หลักการฝ่าฝืนนโยบายไม่เลือกปฏิบัติของเรา บริษัทจะ**ไม่**ใช้การบังคับใช้แรงงาน ความรุนแรง การข่มขู่ การล่วงละเมิดทางกาย/ทางใจเป็นมาตรการลงโทษหรือตักเตือนพนักงานที่รายงานการเลือกปฏิบัติหรือแสดงความเห็นหรือพูดคุยกับพนักงานคนอื่น ทั้งยัง**ไม่**ใช้เป็นหนทางในการเลือกปฏิบัติในรูปแบบอื่นๆ ด้วย⁹⁴

นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติ ไม่คุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ จะถูกนำไปใช้กับทุกระดับชั้นในบริษัท ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงไปจนถึงพนักงานทุกคน ผู้สมัครงาน ผู้หางาน ไม่ว่าจะมีความสามารถไทยหรือไม่มีความสามารถ ไทย แรงงานข้ามชาติ พนักงานที่ทำสัญญาจ้างและผู้ที่ทำงานจากที่บ้าน บริษัทคาดหวังว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นเจ้าของ ผู้ถือหุ้น ผู้จัดการ พนักงาน จะปฏิบัติตามมาตรฐานอันเข้มงวดที่จะ**ไม่**เกี่ยวข้องและ**ไม่**สนับสนุนการกระทำใดๆ ที่เป็นการละเมิดนโยบายฉบับนี้ตลอดเวลาทั้งในที่ทำงานและในชีวิตส่วนตัว บริษัทของเราจึงคาดหวังว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นผู้จัดหาสินค้า ผู้รับเหมาชวง นายหน้า ตัวแทน โดยเฉพาะองค์กรคัดสรรบุคคล รวมถึงองค์กรธุรกิจที่เป็นสถาบันหรือวิสาหกิจชุมชน จะปฏิบัติตามนโยบายและจุดยืนของบริษัทเราในการที่จะ**ไม่**เลือกปฏิบัติ ไม่คุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ บริษัทของเราต้องการให้ผู้ถือหุ้นของเราทั้งหมดรักษามาตรฐานความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อการกระทำในระดับสูงเอาไว้

ความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามและจัดการเรื่องความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น

ด้วยความตระหนักถึงความเปราะบางของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางกลุ่ม เช่น แรงงานข้ามชาติ ผู้หญิง และบุตร หญิงตั้งครรภ์ ผู้พิการ และการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเพศสภาพโดยเฉพาะกับผู้หญิงและเด็กหญิง บริษัทจึงมุ่งมั่นที่จะให้ความสำคัญเป็นพิเศษและจัดหาทรัพยากรให้สอดคล้องกับคุณค่าของบริษัทและไม่เกินขีดศักยภาพบริษัท การนำปฏิบัติตามนโยบายนี้จะนำไปตามแนวทางในเอกสาร กระบวนการปฏิบัติตามนโยบาย ซึ่งจะกระตุ้นการรับรู้ เพิ่มการป้องกัน สร้างความตระหนักและการรายงานในทางลับ เปิดช่องทางการร้องทุกข์และทางเลือกในการแก้ไขเยียวยา ฝ้าจับตาและตรวจสอบให้กลยุทธ์เหล่านี้สามารถจัดการกับความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ รวมไปถึงส่งเสริมความพยายามที่จะระบุด ลด ป้องกัน และกำจัดการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ ตลอดจนถึงการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศซึ่งเป็นการเลือกปฏิบัติเนื่องมาจากเพศสภาพในรูปแบบที่ร้ายแรงมาก อย่างมีประสิทธิภาพ

⁹⁴ อนุสัญญาว่าด้วยการขกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 (ฉบับที่ 105)

	ขั้นตอนการดำเนินงาน Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 349
เรื่อง : นโยบายไม่เลือกปฏิบัติ		แก้ไขครั้งที่: 00	


แผนปฏิบัติการตามนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ

ก. วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้มั่นใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามนโยบายไม่เลือกปฏิบัติของบริษัท
2. เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้การสอบทานธุรกิจ (due diligence) และกลยุทธ์การดำเนินงานอื่น ๆ ที่เหมาะสมโปร่งใสและตรวจสอบได้ของนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ
3. เพื่อให้ความคุ้มครองเพิ่มเติมหรือพิจารณาเป็นพิเศษแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปราะบางรวมถึงแรงงานข้ามชาติและผู้หญิงเพื่อจัดการกับความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น

ข. การมอบหมายความรับผิดชอบ

1. กรรมการผู้จัดการจะแต่งตั้งทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) อย่างเป็นทางการโดยจัดให้มีสัดส่วนชาย หญิง ตามความเหมาะสม ซึ่งนำโดย ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) และตัวแทนจากฝ่ายต่างๆ เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายประกันคุณภาพ (QA) ผู้แทนฝ่ายบริหารคุณภาพ (QMR) เจ้าหน้าที่อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS)
2. ทีมระบบการจัดการทางสังคม (SMS) หรือทีมตรวจประเมินคุณภาพภายใน (IQA) หรือที่ปรึกษาจะรับผิดชอบในการร่าง แก้ไขและ หรือติดตามการดำเนินนโยบายและแผนปฏิบัติการ การควบคุมเอกสาร และระบบลำดับเลข (QMS) ระบบการจัดการคุณภาพที่อธิบายไว้ในขั้นตอน และนำไปใช้สำหรับระบบการจัดการทางสังคม (SMS)
3. เมื่อทีมระบบการจัดการทางสังคม (SMS) จัดทำนโยบายและแผนปฏิบัติ และส่งให้กรรมการผู้จัดการ ทบทวนและอนุมัตินโยบายและแผนปฏิบัติ จะดำเนินการภายในระยะเวลาที่เหมาะสมหนึ่งสัปดาห์ หลังจากสิ้นสุดการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนานโยบายใหม่ นโยบายย่อยหรือแผนการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง
4. เมื่อกรรมการผู้จัดการอนุมัตินโยบายและแผนปฏิบัติจะปิดประกาศบนกระดานข่าวภายในหนึ่งสัปดาห์หลังจากได้รับอนุมัติ นโยบายจะประกาศในระหว่างการปฐมนิเทศสำหรับพนักงานใหม่และการฝึกอบรมสำหรับพนักงานทุกคน


	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 350
เรื่อง : นโยบายไม่เลือกปฏิบัติ		แก้ไขครั้งที่: 00	

- นโยบายและแผนปฏิบัติจะบรรจุในวาระการทบทวนการจัดการประจำปี ผู้แทนฝ่ายบริหารคุณภาพจะต้องรับผิดชอบในการจัดทำร่างวาระการประชุม เอกสารกระบวนการตรวจสอบ บันทึกการประชุม และผลการดำเนินการทำตามขั้นตอน QMS
- ทีมตรวจประเมินคุณภาพภายใน ซึ่งสมาชิกในทีมอาจมาจากทีมระบบการจัดการทางสังคม (SMS) จะต้องรับผิดชอบในการตรวจสอบการดำเนินนโยบายและแผนปฏิบัติ เกณฑ์การประเมินทำตามขั้นตอน

ค. การสอบทานธุรกิจของบริษัท⁹⁵

- บริษัทจะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ การจัดอันดับและกฎหมายเกี่ยวกับการค้ามนุษย์รวมถึงการปกป้องสตรีและเด็กในประเทศต้นทางสำหรับแรงงานข้ามชาติ ข่าวดูเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะในภาคอาหารทะเล หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบและบังคับใช้กฎหมาย กฎหมายระดับชาติ อนุสัญญา มาตรฐานสากลเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ คู่ค้า นายหน้า บริษัทจัดหางานของบริษัท รายการเหล่านี้จะถูกใช้เป็นเอกสารสนับสนุน สำหรับการวางแผนที่ห่วงโซ่อุปทาน (supply chain mapping) การประเมินความเสี่ยงทางสังคมและการพัฒนากลยุทธ์การดำเนินงานอื่นๆ
- จัดทำแผนที่ห่วงโซ่อุปทาน (supply chain mapping) ผู้รับเหมาช่วง นายหน้าผู้ให้บริการภายนอกอื่น ๆ โดยเฉพาะนายหน้า บริษัทจัดหางาน มีการบันทึกไว้ จัดทำเอกสารโดยใช้ขั้นตอนตาม QMS ที่ จะพัฒนาแบบฟอร์มหรือแม่แบบเป็นพิเศษสำหรับการรวบรวมข้อมูลและการประเมินความเสี่ยงทางสังคม
- สำหรับการเชื่อมโยงในห่วงโซ่อุปทานเริ่มต้นจากบริษัท ผู้ให้บริการขั้นแรกเช่น บริษัทจัดหางาน และซัพพลายเออร์ เช่น สำหรับอาหารทะเลวัตถุดิบหลักของบริษัท โดยใช้ข้อมูลทางธุรกิจเพื่อใช้ในการพิจารณาพนักงานที่เปราะบางและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการค้ามนุษย์
- การประเมินและให้คะแนนความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในคู่ค้าของบริษัทและอาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจ ชื่อเสียง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามเกณฑ์วิธีที่กำหนดขึ้น จัดอันดับและให้คะแนนจะเป็นตัวกำหนดคู่ค้าที่สำคัญ


⁹⁵ หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดการงานที่เป็นธรรม BSCI สำหรับผู้เข้าร่วมของ BSCI กันยายน พ.ศ. 2560

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 351
เรื่อง : นโยบายไม่เลือกปฏิบัติ		แก้ไขครั้งที่: 00	

5. จัดทำจรรยาบรรณ (CoC) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับค่านิยมและนโยบายของบริษัท และส่งไปยังคู่ค้าที่สำคัญเพื่อลงนามแสดงข้อตกลงในการทำธุรกิจกับบริษัทอย่างโปร่งใส รับผิดชอบ สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท
6. ขึ้นอยู่กับบุคลากรและเวลาที่มีอยู่ การประเมินคู่ค้าที่สำคัญจะกำหนดตามการจัดอันดับการประเมินความเสี่ยงเพื่อปฏิบัติตามนโยบายหลัก 8 นโยบายและข้อกำหนดระบบจัดการทางสังคมอื่น ๆ การจัดซื้อและการตรวจประเมินภายใน
7. นโยบายจัดซื้อจัดจ้าง บริษัทขอสงวนสิทธิ์ในการจัดซื้อวัสดุและบริการจากซัพพลายเออร์ ผู้รับเหมา ผู้ให้บริการที่ยินดีปฏิบัติตามนโยบายและลงนามข้อตกลงโดยสุจริตใจที่จะทำงานร่วมกับบริษัทบนพื้นฐานของความไว้วางใจ โปร่งใสและความรับผิดชอบ จรรยาบรรณ (CoC) การประเมินซัพพลายเออร์ เอกสารการประเมินความเสี่ยงทางสังคม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบทางสังคมรวมถึงการสรรหา (อ้างถึงจรรยาบรรณ (CoC) ที่ลงนาม การประเมินซัพพลายเออร์ เอกสารการประเมินความเสี่ยงทางสังคม)
8. การตรวจสอบเป็นพิเศษเกี่ยวกับองค์กรและบุคคล เพื่อให้แน่ใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกของบริษัท ไม่ได้ถูกขึ้นบัญชีดำเนื่องจากการละเมิดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO หลักการใด ๆ บริษัทขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจสอบเว็บไซต์และลิงก์ระหว่างประเทศ คุณสมบัติก่อนที่จะจ้างงานหรือทำธุรกิจด้วย อ้างถึงข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณชนบนสื่ออินเทอร์เน็ตและการข่าวหรือและถ้าหากเป็นไปได้อาจขอความช่วยเหลือจากองค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคมหรือสมาคมอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานภาครัฐ(เว็บไซต์และลิงก์ต่างๆ จะแสดงไว้ใน รายการ)

ง. สร้างความเข้าใจกับพนักงาน

1. จัดให้ระเบียบการประชุม การประชุมประจำสัปดาห์สำหรับฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคนตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงถึงพนักงานฝ่ายผลิตเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติ (ไม่อิงเพศ พื้นฐานเพศสภาพ) ภายในหนึ่งเดือนหลังจากได้รับอนุมัตินโยบายการไม่เลือกปฏิบัติ หรือเมื่อมีการแก้ไขปรับปรุงนโยบาย
2. การฝึกอบรมเพื่อสร้างความตระหนักจะอธิบายเกี่ยวกับนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติของบริษัท และขั้นตอนการดำเนินการ ข้อกำหนดเพื่อปฏิบัติให้สอดคล้องตามกฎหมายและข้อบังคับแรงงานไทยที่มี


	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 352
เรื่อง : นโยบายไม่เลือกปฏิบัติ		แก้ไขครั้งที่: 00	

ความโปร่งใสสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด การป้องกันพนักงานทุกคนตลอดกระบวนการสรรหา และการจ้างงานและการเข้าถึงการร้องทุกข์ การระงับข้อพิพาทและการแก้ไขที่เหมาะสม สำหรับแต่ละหัวข้อเหล่านี้จะมีการปฏิบัติที่ดีและการปฏิบัติที่ไม่ยอมรับ รวมถึงกฎหมายภายในประเทศและระหว่างประเทศที่มีอยู่เพื่อสนับสนุนใช้เป็นข้อมูลสนับสนุน


3. ในระหว่างการฝึกอบรมการดำเนินการต่อมา จะเพิ่มความเข้าใจให้กับทีมระบบจัดการทางสังคมเกี่ยวกับวิธีการเผยแพร่ขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายของบริษัทให้กับซัพพลายเออร์และบริษัท จัดหางาน วิธีการป้องกัน การรับรู้ รายงานการไม่ปฏิบัติตามและการละเมิด วิธีการปกป้องผู้เสียหายและผู้แจ้งเบาะแส วิธีการตรวจสอบ ทวนสอบแก้ไขและติดตามเหตุการณ์กับการดำเนินการแก้ไขและป้องกัน
4. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความตระหนักและการนำไปใช้จะจัดขึ้นเป็นประจำซึ่งจะรวมอยู่ในการฝึกอบรมปฐมนิเทศและแผนฝึกอบรมประจำเดือนหรือประจำปีตามความเหมาะสมที่ขึ้นอยู่กับการกำหนดการของโรงงาน เพื่อสื่อสารทำความเข้าใจกับฝ่ายบริหารและพนักงานทั้งหมดภายในระยะเวลาหกเดือนหลังจากประกาศนโยบาย
5. ผู้ฝึกอบรมจะถูกเลือกจากทีมระบบการจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในและมอบหมายหัวข้อเฉพาะเพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายสำหรับฝ่ายบริหารและพนักงานทั้งหมดปีละครั้ง
6. ทีมระบบจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในจะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินความเสี่ยงสำหรับพนักงานที่มีความเสี่ยงไม่เพียงแต่ในโรงงาน แต่ยังไปถึงชุมชนโดยรอบโดยใช้ข้อมูลขั้นต้นหรือข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการศึกษา สอบถาม หรือสังเกตการณ์หรือข้อมูลทุติยภูมิเป็นแหล่งของข้อมูลที่ได้จากรายงาน หรือถ่ายทอดมาจากข้อมูลขั้นต้น หรือนำข้อมูลปฐมภูมิมาสังเคราะห์และเรียบเรียงขึ้นใหม่และประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติที่มีความสำคัญในเชิงลึกเกี่ยวกับการดำเนินงานของนายหน้าและบริษัทจัดหางาน

จ. การป้องกัน


1. นโยบายการสรรหา อ้างถึงแนวทางปฏิบัติในการสรรหา

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 353
เรื่อง : นโยบายไม่เลือกปฏิบัติ		แก้ไขครั้งที่: 00	


- ก. เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลจะได้รับการฝึกอบรม (ภายในบริษัท นายหน้า บริษัทจัดหางาน) เพื่อให้สามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความไว้วางใจจากแรงงานรวมทั้งผู้หญิงและแรงงานข้ามชาติที่จะได้รับข้อมูลที่ถูกต้องในระหว่างการสัมภาษณ์
- ข. จะต้องระบุเฉพาะคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับงานที่ลงประกาศและไม่ขอข้อมูลอายุ เชื้อชาติ เพศ ศาสนา ชาติพันธุ์ แนวคิดทางการเมือง หรือลักษณะส่วนบุคคลอื่นใด ซึ่งอาจถูกนำไปใช้เพื่อกีดกันกลุ่มคนหรือคนส่วนน้อยบางกลุ่มไม่ให้อำนาจสมัครงานได้
- ค. หากจะให้ดีที่สุด จะต้องใส่ประโยคที่ว่า “เราเป็นบริษัทที่ให้โอกาสอย่างเท่าเทียม เรายินดีรับใบสมัครจากหญิงและชายที่มีคุณสมบัติเหมาะสมโดยไม่กีดกันภูมิหลังที่หลากหลายและยอมรับความแตกต่าง ” อยู่ในประกาศรับสมัครงานและแบบฟอร์มการสมัครงาน
- ง. ไม่ถามเรื่องสถานะสมรสหรือความรับผิดชอบต่อครอบครัวหรือจำนวนบุตรในแบบฟอร์มการรับสมัคร
- จ. ไม่กีดกันผู้หญิงที่ตั้งครรภ์และแม่ลูกอ่อนจากการสมัครงาน และจะไม่มี การเจาะจงว่าบางงานเปิดรับแต่ผู้ชายเท่านั้น
- ฉ. ไม่ใช้กำลังทั้งโดยตรงหรือโดยทางอ้อมเพื่อบังคับให้ผู้หางานหรือผู้สมัครงานทำการทดสอบ การตั้งครรภ์หรือตรวจหาเชื้อเอชไอวี/โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์อื่นๆ ซึ่งอาจถูกนำไปใช้ในการเลือกปฏิบัติได้
- ช. จะไม่ทำสัญญากับนายหน้าที่ไม่มีใบอนุญาต ตัวแทนจัดหางาน บริษัทจัดหางานที่ได้ทราบหรือเป็นที่ทราบกันมาก่อนว่าเกี่ยวข้องกับการละเมิดนโยบายฉบับนี้หรือนโยบายฉบับอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ซ. ไม่ทำธุรกิจกับบริษัทและองค์กรธุรกิจ อาทิ นายหน้า ตัวแทนจัดหางาน บริษัทจัดหางานที่ไม่มีนโยบายและการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจนและโปร่งใสในการยับยั้งไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติ รวมไปถึงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้แรงงาน การใช้แรงงานเด็ก และการค้ามนุษย์ (TIP)

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 354
เรื่อง : นโยบายไม่เลือกปฏิบัติ		แก้ไขครั้งที่: 00	


- ณ. กำหนดให้บริษัทและองค์กรธุรกิจ อาทิ นายหน้า ตัวแทนจัดหางาน บริษัทจัดหางานมีนโยบายป้องกันการคุกคามทางเพศ/ล่วงละเมิดทางเพศอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร
 - ณ. ไม่ทำธุรกิจหรือทำงานร่วมกับองค์กรธุรกิจที่ไม่เข้าใจหรือปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับแรงงานระดับชาติที่เกี่ยวข้อง
 - ณ. กำหนดให้มีการร้องเรียน ร้องทุกข์แบบเป็นลายลักษณ์อักษรและกลยุทธการเยียวยาถ้าหากและเมื่อเกิดการเลือกปฏิบัติ คุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศเกิดขึ้นกับผู้สมัครงาน
2. นโยบายจ้างงาน อ้างถึงแผนปฏิบัติการตามนโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่า
- ก. จะดำเนินการให้แน่ใจได้ว่าการประเมินและรับเข้าทำงานนั้นยึดคุณวุฒิและคุณสมบัติเป็นหลัก ดังนั้นจึงจะไม่มีข้อยกเว้นที่มาจาก การแบ่งพรรคแบ่งพวกหรืออคติส่วนบุคคลอย่างอื่น
 - ข. ยึดหลักการ “คุณค่าเท่ากัน ค่าตอบแทนเท่ากัน” และนำไปใช้กับงานทุกตำแหน่งและพนักงานทุกคน รวมถึงงานที่แตกต่างกันระหว่างชายและหญิงแต่มีคุณค่าเท่าเทียมกันด้วย
 - ค. ดำเนินการให้มั่นใจว่าเงื่อนไขและข้อกำหนดในสัญญาการจ้างงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับค่าแรงขั้นต่ำ ชั่วโมงทำงานและการพัก สวัสดิการ วันหยุดและวันลา โบนัสและเงินจูงใจ เป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทยและถูกนำไปใช้กับพนักงานทุกคนอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม
 - ง. สัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาที่พนักงานเข้าใจ ด้วยข้อมูลที่เป็นจริง อธิบายรายละเอียดให้พนักงานเข้าใจและเต็มใจที่จะยอมรับข้อตกลงและเงื่อนไขร่วมกันระหว่างพนักงานและบริษัท โดยที่ไม่มีการให้สัญญาที่ไม่เป็นจริง ช่มชู้ หรือคาดโทษ และอธิบายให้พนักงานเข้าใจด้วยภาษาของพวกเขาก่อนที่จะลงนามในสัญญา ในทางกลับกันพนักงานใหม่และบริษัทจัดหางานจะต้องยื่นเอกสารราชการที่ได้รับการรับรองและเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามเงื่อนไขและข้อบังคับในการจ้างงานซึ่งเป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทยให้กับบริษัท

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 355
เรื่อง : นโยบายไม่เลือกปฏิบัติ		แก้ไขครั้งที่: 00	


- จ. ทำให้มั่นใจว่าพนักงานสมัครใจมาทำงานกับบริษัทโดยที่ไม่ถูกบังคับ ช่มชู้ หรือทำให้เกิดภาระหนัก อันเป็นเหตุให้พนักงานต้องมาทำงานกับบริษัท
 - ฉ. จะดำเนินการเพื่อให้แน่ใจได้ว่าความเสี่ยงหรืออันตรายหรือผลกระทบใดๆ จากความผิดพลาดภายในสถานที่ทำงานจะถูกอธิบายให้พนักงานใหม่ได้รับทราบในแง่ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและความปลอดภัยส่วนบุคคลของพวกเขา โดยไม่แบ่งแยกเพศ เชื้อชาติ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงาน
 - ช. จะแจ้งให้พนักงานใหม่ทุกคนทราบในระหว่างการปฐมนิเทศถึงสิทธิพื้นฐานสำคัญสี่ข้อ ได้แก่ การไม่บังคับใช้แรงงาน ไม่ใช้แรงงานเด็ก ไม่เลือกปฏิบัติ และสิทธิเสรีภาพในการสมาคม รวมถึงกฎของบริษัทและหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานของคนเหล่านั้นด้วย
 - ซ. หาวิธีสำหรับการร้องเรียน ร้องทุกข์อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรและวางกลยุทธ์สำหรับการแก้ไขเยียวยาถ้าหากและเมื่อพนักงานงานคนใดประสบกับการเลือกปฏิบัติ (ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับเพศสภาพ) การคุกคามทางเพศ หรือการล่วงละเมิดทางเพศในระหว่างขั้นตอนการสมัครงาน รับเข้าทำงาน ลงนามในสัญญา และการจ้างงาน
3. การคุกคามทางเพศ-บริษัท (ดูการปฏิบัติตามนโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่า)
- ก. จะทำการประเมินความเสี่ยงสถานที่ทำงานและชุมชนรอบโรงงานเพื่อระบุอันตรายที่อาจเกิดขึ้นโดยเฉพาะกับผู้หญิงซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการสอบทานธุรกิจ
 - ข. จะไม่ยอมรับการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงานโดยเด็ดขาด
 - ค. จะสร้างกระบวนการหรือคู่มือสำหรับนิยามว่าอะไรคือ “พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความรำคาญทางเพศ” และความยินยอมและอำนาจมีผลต่อการจำแนกประเภทของการล่วงละเมิดอย่างไร
 - ง. อธิบายความต่างและความเหมือนระหว่างการคุกคามทางเพศและการล่วงละเมิดทางเพศให้ชัดเจน
 - จ. จะตรวจสอบวัฒนธรรมในสถานที่ทำงานเพื่อให้แน่ใจว่ามีการให้เกียรติผู้หญิงในทุกระดับ

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 356
เรื่อง : นโยบายไม่เลือกปฏิบัติ		แก้ไขครั้งที่: 00	


- ฉ. จะดำเนินการให้แน่ใจได้ว่าพนักงานที่เป็นผู้หญิงสามารถทำงานได้ในสภาพแวดล้อมที่ปราศจากอันตรายในเรื่องเพศ ปลอดภัยจากภพลามกอนาจาร เอกสารที่ส่งไปในทางเพศ และการหยอกล้อส่อเสียดในเชิงเพศ
 - ช. จะไม่สนับสนุนให้มีการใช้ถ้อยคำที่ล่วงละเมิดและถ้อยคำที่ส่งไปในทางเพศระหว่างพนักงานชายในเวลาที่พนักงานหญิงอยู่ร่วมด้วย
 - ซ. จะจัดให้มีระบบการจัดการคำร้องเรียน ร้องทุกข์อย่างเป็นทางการเพื่อความลับสำหรับพนักงานหญิง
 - ฅ. จะกำหนดกระบวนการที่ชัดเจนสำหรับการสอบสวนและลงโทษผู้กระทำผิด โดยจะสื่อสารให้พนักงานทุกคนได้รับทราบทั้งในแง่ของเนื้อหาและการปฏิบัติ
 - ญ. จะกำหนดหลักปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรสำหรับปกป้องผู้เสียหายและผู้แจ้งเบาะแสตลอดกระบวนการร้องเรียน สอบสวน และเยียวยา
4. สวัสดิการของการคลอดบุตร-บริษัท (ดูแผนปฏิบัติตามนโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่าด้วย)
- ก. จะอนุญาตให้มีการลาคลอดและจ่ายค่าตอบแทนตามที่กำหนดในกฎหมายแรงงานไทยฉบับล่าสุด
 - ข. จะประเมินและลดความเสี่ยงในการทำงานของผู้หญิงหลังคลอดและหญิงตั้งครรภ์ให้เหลือน้อยที่สุด
 - ค. จะไม่เพิ่มภาระงานให้กับหญิงตั้งครรภ์เพื่อกดดันให้ลาออกและสละสวัสดิการสำหรับการลาคลอด
 - ง. จะจัดหาสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับผู้หญิงหลังคลอดโดยขึ้นอยู่กับทรัพยากรที่มี
 - จ. จะอนุญาตให้ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นผู้หญิงซึ่งกลับมาทำงานหลังจากคลอดบุตรมีเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อจะได้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบต่อครอบครัวตามที่จำเป็น
 - ฉ. จะไม่ลงโทษหรือลดขั้นหรือลดค่าตอบแทนและสวัสดิการผู้หญิงหลังคลอด
5. การฝึกอบรมและการเลื่อนตำแหน่ง -บริษัท (ดูแผนปฏิบัติตามนโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่า)
- ก. จะไม่เลือกเลื่อนตำแหน่งผู้ชายมากกว่าผู้หญิง
 - ข. จะอนุญาตให้ผู้ชายและผู้หญิงเข้าถึงการฝึกอบรมและการมีพี่เลี้ยงสอนงานอย่างเท่าเทียมกัน

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 357
เรื่อง : นโยบายไม่เลือกปฏิบัติ		แก้ไขครั้งที่: 00	

- ค. จะไม่สร้างอุปสรรคแก่ผู้หญิงในการเข้าถึงโอกาสในการฝึกอบรม เช่น รั้งตัวไว้หลังเลิกงานซึ่งเป็นเวลาที่ผู้หญิงจะต้องกลับบ้านไปหาครอบครัว
 - ง. พิจารณาชายและหญิงอย่างเท่าเทียมกันในการเลื่อนตำแหน่ง ให้โบนัส และเงินจูงใจ
 - จ. จะใช้วิธีการประเมินที่ยืดหยุ่นและปฏิบัติตามตำแหน่งเป็นหลักในการตัดสินใจเลื่อนขั้นรวมทั้งการให้โบนัสและเงินจูงใจ
 - ฉ. จะส่งเสริมผู้หญิงให้เข้าร่วมทีมบริหารทั้งระดับเริ่มต้นและระดับอาวุโส
 - ช. จะส่งเสริมให้ผู้หญิงพัฒนาทักษะที่ทำให้เข้าถึงงานที่แต่เดิมมักจะสงวนไว้สำหรับผู้ชาย
 - ซ. จะจัดการเรื่องอาชีพอนามัยและความปลอดภัย การปฐมพยาบาล และสถานการณ์วิกฤตอย่างเท่าเทียมกันสำหรับทั้งชายและหญิงโดยไม่คำนึงว่าผู้หญิงจะทำงานอยู่ในสถานที่ใด
6. มาตรการลงโทษและการไล่ออก-บริษัท (ดูนโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่า)
- ก. จะไม่เจาะจงไล่พนักงานหญิงออกเพราะแต่งงานหรือตั้งครรภ์
 - ข. จะไม่บังคับพนักงานหญิงทั้งทางตรงหรือทางอ้อมให้ทำการคุมกำเนิดเพื่อแลกกับการจ้างงานหรือจ้างงานต่อและไม่ลงโทษผู้หญิงที่ปฏิเสธการคุมกำเนิดด้วย
 - ค. จะกำหนดนโยบายการลงโทษที่สอดคล้องกับกฎหมายท้องถิ่นและนำไปปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมกับพนักงานทุกคนโดยไม่คำนึงถึงเรื่องเชื้อชาติ เพศ ศาสนา และตำแหน่งในบริษัท
 - ง. จะขอให้ผู้มีอำนาจที่มีศักยภาพรับรองกฎและนโยบายการลงโทษของบริษัทเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามและจะติดเอกสารไว้บนกระดานติดประกาศโดยใช้ภาษาที่แรงงานข้ามชาติสามารถอ่านเข้าใจได้
 - จ. จะจัดให้มีพยานที่เป็นผู้หญิงหรือพนักงานหญิงจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลอยู่ด้วยเมื่อพนักงานที่เป็นผู้หญิงถูกเรียกตัวมาหารือเกี่ยวกับคำร้องเรียน ร้องทุกข์หรือมาตรการลงโทษ
7. การเก็บรักษาเอกสารโดยพนักงาน บริษัท (ดูแผนปฏิบัติตามนโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่า)
- ก. บริษัทจะไม่ทำลาย ปกปิด ยึดหรือปฏิเสธการเข้าถึงเอกสารส่วนบุคคลหรือเอกสารตรวจคนเข้าเมืองรวมถึงหนังสือเดินทาง ใบอนุญาตทำงานและเอกสารส่วนตัวอื่น ๆ เช่น สมุดบัญชีธนาคารหรือบัตรเอทีเอ็มของพนักงาน

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 358
เรื่อง : นโยบายไม่เลือกปฏิบัติ		แก้ไขครั้งที่: 00	

- ข. ในกรณีที่บริษัทหรือนายหน้า บริษัทจัดหางานต้องจัดเก็บเอกสารส่วนตัวของพนักงานเป็นการชั่วคราวเนื่องจากข้อกำหนดทางกฎหมาย จะส่งเอกสารคืนให้พนักงานทันทีเมื่อดำเนินการแล้วเสร็จ โดยไม่มีเงื่อนไขใด ๆ
- ค. กรณีที่มีการเก็บเอกสารของพนักงานไว้เป็นการชั่วคราว จะจัดให้มีกระบวนการที่เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อป้องกันการนำไปใช้ในที่ผิด ซึ่งจะอธิบายให้พนักงานหรือตัวแทนพนักงานเข้าใจ
8. ข้อมูลล่าสุดของเกณฑ์อ้างอิง ติดตามการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงการพัฒนา และการแก้ไขกฎหมายแรงงานไทยฉบับล่าสุด อนุสัญญาต่างๆและมาตรฐานสากล ในทำนองเดียวกันบริษัทจะแจ้งข้อกำหนดให้ผู้ซื้อทราบและข้อกำหนด ความต้องการของตลาดกฎหมายและข้อบังคับรวมถึงผลกระทบต่อนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการที่พวกเขามีส่วนเกี่ยวข้อง
9. การฝึกอบรมพิเศษสำหรับพนักงานที่เปราะบาง (ก่อนเดินทางมาถึงประเทศปลายทาง) บริษัทจัดหางานที่ทำสัญญากับบริษัทจะต้องแจ้งรายละเอียดข้อพิจารณาพิเศษแก่แรงงานหญิงข้ามชาติในทุกขั้นตอนตลอดขั้นก่อนเดินทางมาถึงในกระบวนการสรรหา ยกตัวอย่างเช่น การสื่อสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ว่างและลักษณะของงาน เบี้ยเลี้ยงสำหรับการเดินทาง วิธีการสัมภาษณ์และการฝึกอบรมรวมถึงหัวข้อที่สอน วิธีการที่ใช้ คุณวุฒิของวิทยากรและการผนวกเอาประเด็นเฉพาะสำหรับการจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับแรงงานหญิงข้ามชาติ
10. การฝึกอบรมพิเศษสำหรับพนักงานที่เปราะบาง (หลังเดินทางมาถึงประเทศปลายทาง) การฝึกอบรมแรงงานข้ามชาติในเรื่องนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติและกระบวนการนำไปปฏิบัติ การค้ำนุชย์และมาตรฐานแรงงานสากลที่สำคัญอื่นๆ ซึ่งเกี่ยวข้องสำหรับการบังคับใช้แรงงาน การใช้แรงงานเด็ก และเสรีภาพในการสมาคม จะดำเนินการโดยใช้ภาษาที่แรงงานเข้าใจหรือใช้ล่ามเพื่อการสื่อสาร หากและเมื่อพบว่ามีความเสี่ยงต่อผู้หญิง จะมีการให้การฝึกอบรมพิเศษเพื่อป้องกันตนเอง สร้างความมั่นใจและรับมือกับการคุกคามทางเพศ ล่วงละเมิด และเอาเปรียบเพื่อเสริมพลังให้กับผู้หญิง หัวข้อรายการในการฝึกอบรมหลักประจำปี และในกรณีที่มีความต้องการอบรมเพิ่ม จะนำเอาการฝึกอบรมเป็นกรณีพิเศษตามที่กล่าวไว้ข้างต้นมารวมไว้ด้วย


	ขั้นตอนการดำเนินงาน Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 359
เรื่อง : นโยบายไม่เลือกปฏิบัติ		แก้ไขครั้งที่: 00	

ฉ. การรับรู้

1. ทีมระบบจัดการทางสังคม จะรวบรวมรายการการละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบาย การละเมิดประเภทต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทานอาหารทะเล สภาพแวดล้อม สถานที่ประกอบกิจการ โดยจะแบ่งออกเป็นมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและมาตรฐานที่ระบุไว้ในกฎหมายแรงงานไทย จะจัดอันดับตามความรุนแรง จัดให้มีช่องทางร้องทุกข์และการแก้ไขที่เหมาะสม
2. ทีมระบบจัดการทางสังคม จะรวบรวมรายชื่อหน่วยงานราชการ กลุ่มชุมชนท้องถิ่นของแรงงานไทย และแรงงานข้ามชาติ สมาคมอุตสาหกรรม สมาคมกฎหมาย องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) และองค์กรภาคประชาสังคม (CSOs) ที่สามารถให้การสนับสนุนบริษัทในการจัดการกับความคับข้องใจและการแก้ไขเหตุการณ์และกรณีดังกล่าว

ช. การรายงาน

1. ฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคนต้องเข้าใจถึงหน้าที่ที่จะต้องแจ้งให้บริษัททราบทันทีเมื่อพบเห็นการกระทำที่ละเมิดนโยบายนี้ (ทั้งเห็นจริงหรืออาจเป็นเพียงข้อสงสัย) ไม่ว่าจะเกิดขึ้นภายในบริษัท นายหน้า บริษัทจัดหางาน และคู่ค้าที่สำคัญของบริษัท
2. ผู้จัดการและพนักงานทุกคนจะต้องได้รับแจ้งให้ทราบว่าต้องติดต่อกับใครรวมถึงวิธีการในการติดต่อโดยไม่เปิดเผยตัวตน จะต้องมีการแจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดในการติดต่อกับพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทในกรณีฉุกเฉินแบบ 24 ชั่วโมง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือฝ่ายการผลิต ผู้บริหารสูงสุดหรือกรรมการของบริษัท เจ้าหน้าที่ที่ควบคุมการปฏิบัติตามนโยบายด้านศีลธรรม (ถ้ามีการมอบหมาย) หมายเลขโทรศัพท์สายด่วนหรืออีเมลที่เป็นความลับ รวมทั้งลิงก์แบบออนไลน์ ซึ่งจะมีการระบุถึงวิธีการในการดำเนินการและแบบฟอร์มที่สามารถกรอกข้อมูลที่เกี่ยวข้องลงไปได้
3. บริษัทไม่อนุญาตให้ดำเนินการลงโทษหรือตอบโต้หรือกระทำการใดๆ ที่เป็นปฏิปักษ์ต่อบุคคลที่รายงานการฝ่าฝืนนโยบายฉบับนี้ด้วยความตั้งใจที่ดี แต่หากพบว่าพนักงานได้ฝ่าฝืนนโยบายนี้หรือกระทำการที่มีขอบด้วยกฎหมาย พนักงานคนดังกล่าวจะต้องได้รับการลงโทษซึ่งอาจเป็นไปได้จนถึงขั้น


	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 360
เรื่อง : นโยบายไม่เลือกปฏิบัติ		แก้ไขครั้งที่: 00	

ไล่ออก นอกจากนั้น บริษัทยังอาจดำเนินการกับบุคคลหรือองค์กรใดๆ ที่ขัดขวางหรือประวิงเวลา หรือปฏิเสธที่จะให้ความร่วมมือในการสอบสวนหรือค้นหาความจริงเรื่องการฝ่าฝืนนโยบายฉบับนี้

- ผู้บริหารระดับสูงจะใช้ความพยายามทั้งหมดเพื่อปกป้องผู้เสียหายหรือผู้แจ้งเบาะแส ทางบริษัทจะให้ความสำคัญระมัดระวังในการรักษาความลับของบุคคลทั้งหลายที่ เป็นผู้แจ้งเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายคือ กั้นนโยบายฉบับนี้ตลอดจนบุคคลทั้งหลายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดหรือการกระทำที่ไม่เหมาะสมซึ่งถูกกล่าวหา ไม่ว่าจะการฝ่าฝืนดังกล่าวจะได้รับการพิสูจน์ว่าเป็นจริงหรือไม่
- จัดให้มีขั้นตอนสำหรับการจัดการกับกรณีที่เกี่ยวข้องกับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงและเด็กที่มีความอ่อนไหวทางเพศเพื่อปกป้องพวกเขาจากความเสื่อมเสีย การล่วงละเมิด ถูกคุกคาม หรือการแสวงประโยชน์มากกว่าเดิม

ซ. กลไกในการร้องเรียน ร้องทุกข์

- จะมีระบบที่พร้อมใช้งานสำหรับการรับเรื่องร้องทุกข์ การสืบสวน การแก้ไขปัญหา และการบันทึกคำร้องและการร้องทุกข์ รวมทั้งมีการจัดหมวดหมู่และจัดลำดับความสำคัญสำหรับการดำเนินการและการแก้ไขเยียวยา การตรวจสอบติดตาม การระบุถึงประวัติและรูปแบบของเหตุการณ์และประเภทของเหตุการณ์
- ทางบริษัทจะจัดทำรายการของการร้องทุกข์ที่อาจเกิดขึ้นได้ไว้ล่วงหน้าซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกับนโยบาย โดยที่หมวดหมู่ที่แนะนำก็คือ สิทธิมนุษยชน กระบวนการในการจัดหาแรงงานจากบริษัท จัดหางาน การว่าจ้างภายในองค์กร การทำสัญญาจ้าง
- ผู้บริหารระดับสูงจะให้ความสำคัญกับการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสและผู้เสียหาย มีการจัดทำเป็นเอกสารเพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะมีการรักษาความลับของข้อมูลและตัวตนของผู้เสียหาย มีมาตรการเฉพาะเพื่อปกป้องผู้หญิงจากการล่วงละเมิดและคุกคามต่อชีวิตและความเป็นอยู่ ตัวอย่างเช่น ที่พักที่ปลอดภัยในสถานที่ที่ไม่เปิดเผยโดยร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชนในท้องถิ่น / องค์กรภาคประชาสังคม หรือจัดหาทนายความผู้หญิงให้กับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงเพื่อรายงานเหตุการณ์ให้ตำรวจหรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ การติดต่อและเข้าถึงสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

	ขั้นตอนการดำเนินงาน Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 361
เรื่อง : นโยบายไม่เลือกปฏิบัติ		แก้ไขครั้งที่: 00	


จังหวัดซึ่งมีหมายเลขโทรศัพท์สายด่วน “1300” เพื่อเข้ามาดำเนินการช่วยเหลือที่พักพิงสำหรับเด็กและครอบครัว, การดูแลสุขภาพและให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย

4. ในส่วนของการพิจารณาโทษทางวินัย ซึ่งอาจนำไปสู่การเลิกจ้างหรือการดำเนินการทางกฎหมาย ก็จะต้องถูกนำมาใช้กับผู้กระทำผิด (ไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือองค์กร) โดยใช้วิธีการที่มีความเท่าเทียมกับการดำเนินการต่อการฝ่าฝืน ซึ่งเที่ยงธรรมและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

ณ. การแก้ไขเยียวยา⁹⁶

1. บริษัทจะจัดทำเอกสารระบุกระบวนการเพื่อให้แน่ใจได้ว่าผู้หญิงและบุตรจะได้รับการคุ้มครองจากสภาพการทำงานที่เป็นอันตราย กิจกรรมที่มีขอบข่ายกฎหมายในพื้นที่ (เช่น การลักลอบค้ายาเสพติด การค้าประเวณี) เข้าถึงการฝึกอบรมทางการศึกษาหรือทางอาชีพในพื้นที่ใกล้เคียง รวมถึงโครงการคุ้มครองเด็กโดยรัฐบาล องค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคมและองค์กรชุมชนอื่นๆ
2. บริษัทจะจัดทำรายการมาตรการเยียวยาที่เป็นไปได้สำหรับการละเมิดที่อาจเกิดขึ้นเอาไว้ล่วงหน้า ในกรณีที่มีการใช้แรงงานเด็ก ให้ปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติตามนโยบายห้ามใช้แรงงานเด็ก สิ่งสำคัญที่สุดในกรณีที่มีการคุกคามทางเพศหรือล่วงละเมิดทางเพศคือการให้การคุ้มครองผู้เสียหายและการตรวจสอบอย่างเป็นระบบและทันที่
3. จะมีการกำหนดตารางเวลาที่เหมาะสมโดยอาศัยความช่วยเหลือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติและความรุนแรงที่เกี่ยวข้องกับเพศสภาพ อาทิเช่น หน่วยงานภาครัฐหรือ องค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคมสำหรับประเทศไทย หน่วยงานที่ควรติดต่อคือสำนักงานกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ซึ่งจะให้ที่พักพิงแก่เด็กและครอบครัว รวมถึงความช่วยเหลือทางด้านสุขภาพและกฎหมาย
4. ในแผนการเยียวยาจะมีส่วนที่วาดด้วยกลยุทธ์การแก้ไขและป้องกัน โดยเฉพาะกับผู้หญิงและเด็กหญิง จะต้องพิจารณาทางเลือกในการคุ้มครองเหยื่อโดยคำนึงถึงเพศสภาพ อาทิเช่น ที่พักที่ปลอดภัยที่ตั้งอยู่ในตำแหน่งที่ไม่มีการเปิดเผยภายใต้การดูแลขององค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคมหรือหน่วยงานภาครัฐ หรือให้ทุนความผู้หญิงเดินทางไปแจ้งตำรวจพร้อมกับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิง

⁹⁶ The UN Convention on the Rights of the Child emphasizes a child's right to health, education and protection from all forms of abuse, neglect, exploitation and violence. Remediation shall uphold these rights.

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่: 362
เรื่อง : นโยบายไม่เลือกปฏิบัติ		แก้ไขครั้งที่: 00	

- นอกจากนั้น จะต้องพิจารณาและดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมสร้างพลังสำหรับผู้หญิงและเด็กหญิง เช่น การฝึกอบรมการป้องกันตนเอง การสร้างความมั่นใจและเชื่อมั่นเมื่อเผชิญกับการคุกคามทางเพศ หรือการล่วงละเมิดทางเพศเพื่อเสริมสร้างพลังให้กับผู้หญิง

ญ. การตรวจสอบ

- การตรวจประเมินภายในเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายนี้จะต้องทำในระบบจัดการทางสังคม (SMS) ของบริษัทโดยใช้ขั้นตอน หลักเกณฑ์ วัตถุประสงค์และขอบเขตตามเอกสารคู่มือการใช้งาน ระบบบริหารคุณภาพ ของทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในมีการรายงานไว้พร้อมกับข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะ การติดตามผล
- การตรวจประเมินระบบการจัดการทางสังคมภายในเฉพาะบางส่วนหรือทั้งระบบ อาจกำหนด ความถี่ที่แตกต่างกันและตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในภาคอุตสาหกรรม การร้องขอจากผู้ซื้อใน ต่างประเทศ
- การประเมินคู่ค้าเบื้องต้น การเฝ้าระวัง การประเมินคู่ค้าแบบไม่แจ้งล่วงหน้า ความถี่ขึ้นอยู่กับระดับ ความเสี่ยงและคะแนนการประเมินความเสี่ยงทางสังคม
- ในทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในจะมีเจ้าหน้าที่ผู้หญิงที่ผ่านการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมสำหรับ กิจกรรมที่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการสัมภาษณ์พนักงาน
- ข้อสรุปและข้อเสนอแนะจากการประเมินผลและการตรวจสอบ บางส่วนหรือทั้งหมด จะถูกนำมาใช้ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือการปรับเปลี่ยนนโยบายและระบบการจัดการทางสังคมของบริษัท

ซ-1.7 ถ้อยแถลงและขั้นตอนการปฏิบัติตามนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม



MARINE FINE FOODS CO.,LTD.

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

(Procedure Manual)

เรื่อง : นโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม

หมายเลขเอกสาร

PM-HR-HS-001


ฉบับที่

จำนวนหน้า(ไม่รวมปก)

15

สำเนาฉบับที่

ผู้จัดทำ _____ วันที่ _____ (นางสาวบุปผา ชลสวัสดิ์) ผู้จัดการแผนกบุคคล
ผู้ทบทวน _____ วันที่ _____ (นางศิริพร กลมเกลียว) ผู้จัดการโรงงาน
ผู้อนุมัติ _____ วันที่ _____ (นายเฉลิมชัย ลีวงศ์เจริญ) กรรมการผู้จัดการ

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 364
เรื่อง : การสรรหาด้วยความรับผิดชอบ และเป็นธรรม		แก้ไขครั้งที่: 00	

นโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม


ความมุ่งมั่นต่อหลักการสรรหาบุคลากรด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม

บริษัทมุ่งมั่นที่จะรักษาหลักการและแนวทางการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรมซึ่งเคารพปกป้อง และปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล รวมถึงข้อปฏิบัติมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการต่อรองร่วมกัน การป้องกันและกำจัดแรงงานบังคับ แรงงานเด็กและการเลือกปฏิบัติในทุกขั้นตอนของกระบวนการสรรหาบุคลากรและการจ้างงาน บริษัทตระหนักดีว่าการสรรหาบุคลากรควรตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ควรขึ้นอยู่กับคุณสมบัติ ไม่ควรแทนที่กำลังคนที่มีอยู่ ลดมาตรฐานแรงงานค่าแรง หรือสภาพการทำงาน หรือทำให้คุณค่าของงานลดน้อยลง ไม่ว่าจะบริษัทจะรับสมัครบุคลากรที่เป็นคนในท้องถิ่นหรือเลือกรับสมัครบุคลากรที่เป็นชาวต่างชาติ ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับของประเทศที่มีการบังคับใช้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดมีความโปร่งใส มีการคุ้มครองแรงงานตลอดกระบวนการสรรหาและการจ้างงาน รวมถึงพนักงานรับรู้สิทธิที่ควรจะได้รับ เสรีภาพในการเดินทางภายในประเทศไทยหรือออกจากประเทศไทย การดูแลเอกสารแสดงตนและสัญญาต่างๆด้วยตัวเอง และการเข้าถึงวิธีการร้องเรียน ร้องทุกข์และการระงับข้อพิพาท รวมถึงการแก้ไขที่เหมาะสม⁹⁷

บริษัทได้พิจารณานโยบายนี้ว่ามีความสำคัญต่อการป้องกันปัญหาแรงงานที่มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในกระบวนการสรรหาบุคลากร ผู้ใช้แรงงานโดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติมีความเสี่ยงในการถูกเอารัดเอาเปรียบ โดยเริ่มจากประเทศต้นทาง บริษัทในฐานะนายจ้างปลายทางที่อาจไม่รับทราบถึงวิธีการรับสมัครงานที่อาจมีการหลอกลวงหรือฉ้อโกงแรงงาน⁹⁸ แต่บริษัทเป็นผู้ที่เสียหายมากที่สุดจากผลกระทบที่เกิดขึ้นหากมีการละเมิดนโยบายนี้ ทั้งต่อเครื่องหมายการค้า ชื่อเสียง ลูกค้าและความเป็นไปได้ทางธุรกิจ ในการสรรหาบุคลากรที่ไม่มี ความรับผิดชอบและผิดกฎหมายโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในห่วงโซ่อุปทาน จากการปฏิบัติที่ไม่รับผิดชอบและละเมิดกฎหมายโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท ดังนั้นจากการดำเนินการนโยบายนี้ บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการอย่างเต็มที่เพื่อที่จะส่งเสริมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของวิธีปฏิบัติในการรับ

⁹⁷ หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ, 2016

⁹⁸ แนวทางปฏิบัติการเพื่อจัดหางานที่เป็นธรรมเพื่อยุติการถูกเอารัดเอาเปรียบของ BSCI, 2015

	ขั้นตอนการดำเนินงาน Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 365
เรื่อง : การสรรหาด้วยความรับผิดชอบ และเป็นธรรม		แก้ไขครั้งที่: 00	

สมัครบุคลากรที่มีความรับผิดชอบและเป็นธรรม⁹⁹ โดยเชื่อว่าด้วยกลยุทธ์นี้ บริษัทจะสามารถช่วยลด และ / หรือกำจัดความเสี่ยงจากการถูกเอาเปรียบและการละเมิดต่อผู้ทำงานและผู้ที่ถูกจ้างงานในระหว่างกระบวนการสรรหาบุคลากร ดังนั้นบุคลากรทุกคนรวมถึงผู้หญิงและเด็กจะสามารถมีงานที่มีคุณค่าและมีรายได้ที่เหมาะสมในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพ ซึ่งจะช่วยให้พวกเขาใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่

ไม่ยอมให้เกิดขึ้นอย่างเด็ดขาด


บริษัทยืนหยัดต่อต้านการกระทำที่ผิดกฎหมายทุกรูปแบบ การประกาศ ข้อบ่งชี้และหลักฐานการปฏิบัติที่ไร้มนุษยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ, การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้, แรงงานทาส, สัญญาผูกมัด, การบังคับใช้แรงงานโดยไม่สมัครใจ, แรงงานเด็ก, การเลือกปฏิบัติทางเพศ, เชื้อชาติ, ศาสนา, ชาติพันธุ์, รสนิยมทางเพศ, ความพิการและอื่น ๆ สิทธิเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วม รวมถึงการปฏิบัติใด ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อชีวิตสุขภาพ ความปลอดภัยและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ทำงานและพนักงาน บริษัทพิจารณาว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการกระทำที่ ผิดจรรยาบรรณ ผิดกฎหมายและไม่สามารถเจรจาต่อรอง ดังนั้นบริษัทจะดำเนินการกับผู้กระทำผิดโดยรู้ว่าการกระทำดังกล่าวเป็นอันตรายหรือเป็นสาเหตุให้เกิดอันตรายต่อทุกคนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางส่วนโดยเฉพาะอย่างยิ่งหญิงและเด็ก โดยการสร้างภาระนี้ ทำให้สูญเสียอิสรภาพ ถูกใช้แรงงานโดยมิได้สมัครใจ ความเสี่ยงทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายชั่วคราวหรือถาวร หรือเป็นอันตรายต่อชีวิตและความเป็นอยู่ รวมถึงโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่าและการมีรายได้ที่เหมาะสม

การบังคับใช้และขอบเขต

บริษัทและพนักงานทุกคนจะไม่เกี่ยวข้อง สนับสนุน หรือยอมรับ ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน และสิทธิของแรงงานตามที่กำหนดไว้ในประเด็นหลัก 4 ประการของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) (ตามอนุสัญญา 8 ฉบับ)¹⁰⁰ และได้มีการกำหนดสิทธิแรงงานหลักแต่

⁹⁹ หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการที่จัดหางานที่เป็นธรรมของ BSCI สำหรับผู้เข้าร่วม BSCI, กันยายน 2017

¹⁰⁰ อนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ: อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ, 1930, อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ, 1957, อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม, 1948; อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง, 1949,

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 366
เรื่อง : การสรรหาด้วยความรับผิดชอบ และเป็นธรรม		แก้ไขครั้งที่: 00	


ละข้อไว้ในนโยบายอื่น ๆ ของบริษัท ในขณะเดียวกัน บริษัทมุ่งมั่นที่จะไม่ทำธุรกิจใดๆกับบุคคลหรือองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งนายหน้าจัดหาแรงงาน และบริษัทจัดหางาน ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือต้องสงสัย จะต้องพิสูจน์ว่าผิดจริงโดยปราศจากข้อสงสัย หรือถูกกล่าวหาว่ามีการละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิของแรงงาน โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการค้ามนุษย์, การใช้แรงงานเด็ก, แรงงานบังคับ, การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้, แรงงานทาส, สัญญาผูกมัด หรือการบังคับใช้แรงงานโดยไม่สมัครใจ การคุกคามทางเพศ หรือแสวงหาประโยชน์ทางเพศในการดำเนินงานหรือห่วงโซ่อุปทาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บริษัทจะไม่ซื้อสินค้าหรือบริการจากผู้จำหน่าย ผู้รับจ้างช่วง ผู้ให้บริการ นายหน้า ตัวแทน บริษัทจัดหางาน ที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำใดๆที่ขัดต่อศีลธรรมและผิดกฎหมายตามที่กล่าวในข้างต้น บริษัทจะไม่ลงโทษหรือใช้มาตรการทางวินัยสำหรับพนักงานที่มีการแสดงความคิดเห็นหรือทำรวมกลุ่มกับพนักงานคนอื่น ๆ รวมทั้งไม่แบ่งแยก เชื้อชาติ เพศ ศาสนาหรือการเลือกปฏิบัติอื่นๆ

และคาดหวังให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท ได้แก่ ผู้ถือหุ้น ผู้จัดการ และพนักงานทุกคน ปฏิบัติตามมาตรการที่เข้มงวดที่สุดในการไม่ยุ่งเกี่ยวและไม่สนับสนุนการละเมิดนโยบายการรับสมัครพนักงานตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานและนอกเวลางาน ในทำนองเดียวกัน บริษัทคาดหวังว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทั้งหมด ได้แก่ ผู้จำหน่าย, ผู้รับจ้างช่วง, นายหน้า, โดยเฉพาะบริษัทจัดหางาน องค์กร ผู้ประกอบการหรือชุมชนจะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลากรด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม บริษัทคาดหวังว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดจะรักษามาตรฐานระดับสูงสุดด้านความโปร่งใสและความรับผิดชอบในการดำเนินการสรรหาบุคคลากร

ความรับผิดชอบในการปฏิบัติและแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น

การตระหนักถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปราะบาง เช่น แรงงานข้ามชาติ ผู้หญิงและบุตรของพวกเขา หญิงตั้งครรภ์ ผู้พิการ และกลุ่มอื่น ๆ ที่เกิดการเลือกปฏิบัติ และการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียม บริษัทมุ่งมั่นที่จะให้การพิจารณากลุ่มคนเหล่านี้เป็นพิเศษ และจัดหาทรัพยากรให้สอดคล้องกับค่านิยมและตามศักยภาพของ บริษัท การปฏิบัติตามนโยบายนี้จะดำเนินการตามแนวทางขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายที่สร้างความ

อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน, 1951, อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ), 1958, อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ, 1973; อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก, 1999

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 367
เรื่อง : การสรรหาด้วยความรับผิดชอบ และเป็นธรรม		แก้ไขครั้งที่: 00	

ตระหนัก เพิ่มการป้องกัน สร้างการรับรู้ การรายงานข้อมูลที่เป็นความลับ และการปกป้องผู้แจ้งเบาะแส จัดให้มีช่องทางการร้องเรียน ร้องทุกข์ และทางเลือกในการแก้ไข ตรวจสอบและยืนยันว่ากลยุทธ์ทั้งหมดเหล่านี้สามารถจัดการปัญหาด้านความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงสนับสนุนความพยายามในการดำเนินการตามนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม ซึ่งสามารถลด จำกัด และป้องกันความเสี่ยงด้านแรงงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน และรวมถึงแรงงานที่เปราะบางด้วย


แผนปฏิบัติการตามนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม

ก. วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้มั่นใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรมของบริษัท
2. เพื่ออำนวยความสะดวกในการสอบทานธุรกิจ (due diligence) และกลยุทธ์การดำเนินงานอื่น ๆ ที่เหมาะสมโปร่งใสและตรวจสอบได้ของนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรมของบริษัท
3. เพื่อให้ความคุ้มครองเพิ่มเติมหรือพิจารณาเป็นพิเศษแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความเปราะบางรวมถึงแรงงานข้ามชาติและผู้หญิงเพื่อจัดการกับความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น

ข. การมอบหมายความรับผิดชอบ

1. กรรมการผู้จัดการจะแต่งตั้งทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) อย่างเป็นทางการโดยจัดให้มีสัดส่วนชาย หญิง ตามความเหมาะสม ซึ่งนำทีมโดยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) และประกอบด้วยหน่วยงานฝ่ายต่างๆ ทั้งจากผู้บริหารสูงสุด หรือผู้จัดการระดับกลาง ตัวอย่างเช่น พนักงานจากฝ่ายขาย การผลิต จัดซื้อ ประกันคุณภาพ (QA) ตัวแทนฝ่ายจัดการคุณภาพ (QMR) เจ้าหน้าที่อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS)
2. ทีมระบบบริหารจัดการสังคม (SMS) หรือทีมงานฝ่ายตรวจสอบคุณภาพภายใน (IQA) หรือที่ปรึกษาจะรับผิดชอบในการร่าง, แก้ไข และ/หรือการเฝ้าสังเกตนโยบายกระบวนการในการนำไปใช้ ทั้งนี้ จะมีการนำเอาการควบคุมเอกสารระบบการบริหารจัดการคุณภาพ (QMS) ของบริษัทและระบบตัวเลข

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 368
เรื่อง : การสรรหาด้วยความรับผิดชอบ และเป็นธรรม		แก้ไขครั้งที่: 00	

การควบคุมเอกสาร การกำหนดระบบหมายเลขที่อธิบายไว้ภายใต้ขั้นตอน และนำไปใช้กับเอกสารที่จัดทำขึ้นสำหรับระบบจัดการทางสังคม (SMS)


3. กรรมการผู้จัดการจะรับผิดชอบในการอนุมัตินโยบาย และขั้นตอนการดำเนินงานนโยบายจากการทบทวนและเสนอแนะจากทีมระบบจัดการทางสังคม การดำเนินการนี้จะทำภายในเวลาที่เหมาะสมหนึ่งสัปดาห์หลังจากเสร็จสิ้นการแก้ไข หรือเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนานโยบายใหม่ นโยบายย่อย หรือแผนการนำไปปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
4. เมื่อกรรมการผู้จัดการให้การอนุมัตินโยบายและแผนในการปฏิบัติตาม จะมีการนำไปติดไว้บนกระดานข่าวภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์หลังจากที่มีการอนุมัติ นโยบายและ/หรือการเปลี่ยนแปลงจะได้รับการประกาศในระหว่างที่มีการประชุมพิเศษและช่วงที่มีการฝึกอบรมแรงงานตามแผนการฝึกอบรม
5. นโยบายและแผนการปฏิบัติจะรวมอยู่ในวาระการประชุมการทบทวนฝ่ายบริหารประจำปี ตัวแทนฝ่ายบริหารจะรับผิดชอบในการจัดทำร่างวาระการประชุม การจัดเก็บเอกสาร กระบวนการตรวจสอบรายงานการประชุมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ให้เป็นไปตามขั้นตอน QMS
6. ทีมประเมินคุณภาพภายใน (IQA) ซึ่งอาจมีสมาชิกบางส่วนมาจากทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) จะรับผิดชอบใน ส่วนของการตรวจสอบการนำเอานโยบายและแผนการปฏิบัติตามมาใช้ ทั้งนี้ จะมีการดำเนินระเบียบวิธีการด้านการกำหนดและการประเมินให้เป็นที่ชัดเจนในเอกสาร QMS

ค. การสอบทานธุรกิจของบริษัท¹⁰¹

4. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ การจัดอันดับและกฎหมายเกี่ยวกับการค้ามนุษย์รวมถึงการปกป้องสตรีและเด็กในประเทศต้นทางสำหรับแรงงานข้ามชาติ ข่าวเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะในภาคอาหารทะเล หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบและบังคับใช้กฎหมาย กฎหมายระดับชาติ อนุสัญญา¹⁰² มาตรฐานสากลเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ คู่ค้า นายหน้า บริษัทจัดหางานของ

¹⁰¹ หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดการงานที่เป็นธรรม BSCI สำหรับผู้เข้าร่วมของ BSCI กันยายน พ.ศ. 2560


¹⁰² หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดการงานที่เป็นธรรมขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ, 2016

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 369
เรื่อง : การสรรหาด้วยความรับผิดชอบ และเป็นธรรม		แก้ไขครั้งที่: 00	


บริษัท รายการเหล่านี้จะถูกใช้เป็นเอกสารสนับสนุน สำหรับการทำความเข้าใจห่วงโซ่อุปทาน (supply chain mapping) การประเมินความเสี่ยงทางสังคมและการพัฒนากลยุทธ์การดำเนินงานอื่นๆ

5. รวบรวมกฎหมายอ้างอิง กฎหมายไทย ระเบียบและประกาศอย่างเป็นทางการที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและการจ้างงานของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ การจัดการแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ รวมถึงกฎหมายประมงที่เกี่ยวข้องและการแก้ไขกฎหมายที่ส่งผลกระทบต่อการใช้ปฏิบัติตามการสรรหาและการจ้างงานในภาคอาหารทะเล ¹⁰³
6. ดำเนินการทำแผนที่ห่วงโซ่อุปทานของซัพพลายเออร์ ผู้รับเหมา, นายหน้า ผู้ให้บริการภายนอกอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนายหน้า / บริษัทจัดหางาน
7. วิธีการสรรหาพนักงานของบริษัทจะทำแผนผังกระบวนการและขั้นตอนการสรรหา ระบุองค์การที่เกี่ยวข้อง การนำเข้าและผลลัพธ์ในแต่ละขั้นตอน วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาในรูปแบบแบบฟอร์ม ระบุเอกสารนำเข้า ส่งออก แผนที่ และบันทึกไว้ในเอกสาร
8. สำหรับการเชื่อมโยงในห่วงโซ่อุปทานเริ่มต้นจากบริษัท ผู้ให้บริการชั้นแรก เช่น บริษัทจัดหางาน และซัพพลายเออร์สำหรับวัตถุดิบอาหารทะเลหลัก สำหรับการเชื่อมโยงในห่วงโซ่อุปทานเริ่มต้นจากบริษัท ผู้ให้บริการชั้นแรกเช่น บริษัทจัดหางาน และซัพพลายเออร์ เช่น สำหรับอาหารทะเลวัตถุดิบหลักของบริษัท โดยใช้ข้อมูลทางธุรกิจเพื่อใช้ในการพิจารณาพนักงานที่เปราะบางและความเสี่ยงจากการละเมิดมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO ทุกขั้นตอนตั้งแต่การสรรหาจนถึงการจ้างงานที่อาจเกิดขึ้นสำหรับบริษัทจัดหางานประเทศต้นทางต้องมีข้อมูลก่อนสรรหาและหลังการจ้างงาน วิธีการ รูปแบบ และแม่แบบจะถูกปรับหรือพัฒนาขึ้นสำหรับการรวบรวมข้อมูลและการประเมินความเสี่ยงทางสังคม โดยเฉพาะ

¹⁰³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (1998), ฉบับแก้ไขล่าสุด พ.ศ. ๒๕๖๒ (2019); พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็กในปี พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติการต่อต้านการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ (2008) แก้ไขในปี 2015; พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ (2016); กฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ (2017); พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ (2008) กฎกระทรวงว่าด้วยการห้ามการจ้างงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ (2016) กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ (2014)

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 370
เรื่อง : การสรรหาด้วยความรับผิดชอบ และเป็นธรรม		แก้ไขครั้งที่: 00	

9. การประเมินและให้คะแนนความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในคู่ค้าของบริษัทและอาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจ ชื่อเสียง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามเกณฑ์วิธีที่กำหนดขึ้น จัดอันดับและให้คะแนนจะเป็นตัวกำหนดคู่ค้าที่สำคัญ
10. บริษัทจะดำเนินการจัดทำจรรยาบรรณบริษัท (Code of Conduct – CoC) ซึ่งจะแสดงรายละเอียดของค่านิยมและนโยบายของบริษัท ซึ่งจะส่งให้คู่ค้าทางธุรกิจที่สำคัญเพื่อลงนามโดยสุจริตใจเพื่อแสดงว่าการทำธุรกิจกับจะเป็นไปอย่างโปร่งใส ใช้วิธีการที่ตรวจสอบได้ และมีการปฏิบัติตามนโยบาย
11. ขึ้นอยู่กับบุคลากรและเวลาที่มีอยู่ การประเมินคู่ค้าที่สำคัญจะกำหนดตามการจัดอันดับการประเมินความเสี่ยงเพื่อปฏิบัติตามนโยบายหลัก 8 นโยบายและข้อกำหนดระบบจัดการทางสังคมอื่น ๆ การจัดซื้อและการตรวจประเมินภายใน จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติอย่างเหมาะสม
12. นโยบายจัดซื้อจัดจ้าง – บริษัทขอสงวนสิทธิ์ในการจัดซื้อวัสดุและบริการจากซัพพลายเออร์, ผู้รับเหมา, ผู้ให้บริการที่ยินดีปฏิบัติตามนโยบายของเราและลงนามข้อตกลงโดยสุจริตใจที่จะทำงานร่วมกับเราบนพื้นฐานของความไว้วางใจ โปร่งใสและความรับผิดชอบ จรรยาบรรณ (CoC) การประเมินซัพพลายเออร์ เอกสารการประเมินความเสี่ยงทางสังคม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบทางสังคมรวมถึงการสรรหา (อ้างอิงจรรยาบรรณ (CoC) ที่ลงนาม การประเมินซัพพลายเออร์ เอกสารการประเมินความเสี่ยงทางสังคม)
13. การตรวจสอบเป็นพิเศษเกี่ยวกับองค์กรและบุคคล เพื่อให้แน่ใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกของบริษัท ไม่ได้ถูกขึ้นบัญชีดำเนื่องจากการละเมิดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO หลักการใด ๆ เราขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจสอบเว็บไซต์และลิงก์ระหว่างประเทศ คุณสมบัติก่อนที่จ้างงานหรือทำธุรกิจด้วย อ้างอิงข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณชนบนสื่ออินเทอร์เน็ตและการข่าวหรือและถ้าหากเป็นไปได้อาจขอความช่วยเหลือจากองค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคมหรือสมาคมอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานภาครัฐ(เว็บไซต์และลิงก์ต่างๆ จะแสดงไว้ใน รายการ)
14. ติดตามการเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดอ้างอิง การแก้ไขกฎหมายแรงงานไทยฉบับล่าสุดที่เป็นปัจจุบันและประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติ อนุสัญญาและมาตรฐานสากลโดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ส่งผลกระทบต่อ


	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 371
เรื่อง : การสรรหาด้วยความรับผิดชอบ และเป็นธรรม		แก้ไขครั้งที่: 00	

ต่อผู้หญิงและเด็ก ในทำนองเดียวกันบริษัทจะแจ้งข้อกำหนดให้ผู้ซื้อทราบและข้อกำหนด ความต้องการของตลาด กฎหมายและข้อบังคับรวมถึงผลกระทบต่อนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการที่พวกเขามีส่วนเกี่ยวข้อง

15. สำหรับแผนกทรัพยากรบุคคลและตัวแทนจัดหางาน / บริษัทจัดหางาน เหล่านี้ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการลดความเสี่ยงของการละเมิดสิทธิในผู้หญิงและแรงงานข้ามชาติและในการส่งเสริมการเข้าถึงโอกาสที่เท่าเทียมกัน โดยพัฒนาเครื่องมือวิเคราะห์ความละเอียดอ่อนมิติชายหญิง เพื่อการตรวจสอบเชิงลึกและตรวจประเมินภายใน

ง. สร้างความเข้าใจกับพนักงาน


1. จัดให้ระเบียบการประชุม การประชุมประจำสัปดาห์สำหรับฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคนตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงถึงพนักงานฝ่ายผลิตเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการสรรหาที่มีความรับผิดชอบและแนวคิดการทำงานที่มีคุณค่า ภายในหนึ่งเดือนหลังจากได้รับอนุมัตินโยบายการสรรหาที่เป็นธรรมหรือเมื่อมีการแก้ไขปรับปรุงนโยบาย
2. การฝึกอบรมเพื่อสร้างความตระหนักจะอธิบายเกี่ยวกับนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรมของบริษัท และขั้นตอนการดำเนินการ ข้อกำหนดเพื่อปฏิบัติให้สอดคล้องตามกฎหมายและข้อบังคับแรงงานไทยที่มีความโปร่งใสสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด การปกป้องพนักงานทุกคนตลอดกระบวนการสรรหาและการจ้างงานและการเข้าถึงการร้องทุกข์ การระงับข้อพิพาทและการแก้ไขที่เหมาะสม สำหรับแต่ละหัวข้อเหล่านี้จะมีการปฏิบัติที่ดีและการปฏิบัติที่ไม่ยอมรับ รวมถึงกฎหมายภายในประเทศและระหว่างประเทศที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุน
3. ในระหว่างการฝึกอบรม การดำเนินการต่อมาจะเพิ่มความเข้าใจให้กับทีมระบบจัดการทางสังคมเกี่ยวกับวิธีการเผยแพร่ขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายของบริษัทให้กับซัพพลายเออร์และบริษัทจัดหางาน วิธีการป้องกัน การรับรู้ รายงานการไม่ปฏิบัติตามและการละเมิด วิธีการปกป้องผู้เสียหายและผู้แจ้งเบาะแส วิธีการตรวจสอบ ทวนสอบแก้ไขและติดตามเหตุการณ์กับการดำเนินการแก้ไขและป้องกัน

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 372
เรื่อง : การสรรหาด้วยความรับผิดชอบ และเป็นธรรม		แก้ไขครั้งที่: 00	

4. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความตระหนักและการนำไปใช้จะจัดขึ้นเป็นประจำซึ่งจะรวมอยู่ในการฝึกอบรมปฐมนิเทศและแผนฝึกอบรมประจำเดือนหรือประจำปีตามความเหมาะสมทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกำหนดการของโรงงาน เพื่อสื่อสารทำความเข้าใจกับฝ่ายบริหารและพนักงานทั้งหมดภายในระยะเวลาหกเดือนหลังจากประกาศนโยบาย
5. ผู้ฝึกอบรมจะถูกเลือกจากทีมระบบการจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินภายในและมอบหมายหัวข้อเฉพาะเพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายสำหรับฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคนปีละครั้ง
6. ทีมระบบจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินภายในจะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินความเสี่ยงสำหรับพนักงานที่มีความเสี่ยงไม่เพียงแต่ในโรงงาน แต่ยังครอบคลุมไปถึงชุมชนโดยรอบใช้ข้อมูลขั้นต้นหรือข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการศึกษา สอบถาม หรือสังเกตการณ์หรือข้อมูลทุติยภูมิเป็นแหล่งของข้อมูลที่ได้จากรายงาน หรือถ่ายทอดมาจากข้อมูลขั้นต้น หรือนำข้อมูลปฐมภูมิมาสังเคราะห์และเรียบเรียงขึ้นใหม่และประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงการเน้นย้ำในเชิงลึกในการดำเนินงานของนายหน้าและบริษัทจัดหางาน


จ. ข้อกำหนด

1. นโยบายและแนวทางปฏิบัติในการสรรหา (รวมถึงก่อนแรงงานข้ามชาติมาถึงประเทศปลายทาง)
 - ก. เลือกวิธีการสรรหาเพื่อให้ตรงกับความต้องการแรงงานของบริษัทและการจ้างงานที่เหมาะสม โดยจะรับสมัครงานจากบุคคลในพื้นที่ก่อน สำหรับการสรรหาแรงงานข้ามชาติจะใช้วิธีการทางกฎหมายที่สอดคล้องกับกฎหมายของประเทศ
 - ข. วิธีปฏิบัติที่จะไม่ยอมรับอย่างเด็ดขาดทั้งสำหรับพนักงานภายในและผู้ให้บริการภายนอก เช่น การหลอกลวงและทำให้เข้าใจผิดในการสรรหาและจ้างพนักงาน การรับของขวัญ การรับเงินหรือการชำระเงินเพื่อความปลอดภัย ต้องมีเงินประกันหรือทรัพย์สิน (เช่น โฉนดที่ดิน) เป็นการตอบแทนการจ้างงานหรือการประกันตำแหน่งให้กับผู้สมัคร
 - ค. ห้ามใช้กำลังบังคับทั้งทางตรงหรือทางอ้อมให้เปลี่ยนประเภทของงาน สถานที่หรือเงื่อนไขการจ้างงานที่ไม่เหมือนกับการตกลงหรือสัญญาโดยนายหน้าภายในหรือภายนอกที่ตกลงกับพนักงาน โดยบริษัทจะพิจารณาจ้างพนักงานบนพื้นฐานคุณสมบัติและความสามารถ


	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 373
เรื่อง : การสรรหาด้วยความรับผิดชอบ และเป็นธรรม		แก้ไขครั้งที่: 00	

- ง. ประกาศรับสมัครงานจะมุ่งเน้นคุณสมบัติที่ตรงกับตำแหน่งที่ลงโฆษณา โดยจะหลีกเลี่ยงรายละเอียดส่วนบุคคล อายุ เพศ เชื้อชาติ ศาสนาที่อาจก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติและนำไปสู่การกีดกันผู้สมัครที่มีคุณสมบัติและทักษะที่เหมาะสม
- จ. บริษัท นายหน้า ซัพพลายเออร์ ผู้รับจ้างช่วงหรือผู้ให้บริการ¹⁰⁴ จะไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการสรรหาพนักงานเพื่อเป็นเงินประกันการรับเข้า ในประกาศรับสมัครงาน จะประกาศว่า “ไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมใด ๆ ในทุกขั้นตอนในการรับสมัครและจ้างงาน” เพื่อสนับสนุนหลักการนี้
- ฉ. ในการรับสมัครงานโดยตรงหรือผ่านบริษัทจัดหางาน จะให้รายละเอียดของงานที่ชัดเจนพร้อมสิทธิและความรับผิดชอบของตำแหน่ง โครงสร้าง การรายงาน ข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานไทย
- ช. เมื่อทำการรับสมัครงาน บริษัทจะไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการดำเนินการกับผู้สมัคร สำหรับนายหน้าและ บริษัทจัดหางานจะต้องแสดงหลักฐานว่าไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการรับสมัครงานกับผู้สมัครค่าธรรมเนียมการดำเนินการหรือค่าใช้จ่ายที่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนดและและได้จ่ายเงินจำนวนเงินดังกล่าวข้างต้นที่เพื่ออำนวยความสะดวกในกระบวนการรับสมัครงาน
- ซ. บริษัทจะทำสัญญากับนายหน้าที่ได้รับอนุญาตอย่างเป็นทางการ, นายหน้า / บริษัทจัดหางานที่เป็นที่รู้จักและปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO และกฎหมายแรงงาน อย่างน้อยที่สุด บริษัทจะกำหนดให้มโนนโยบายและแนวปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนและโปร่งใสซึ่งว่าด้วยเรื่องห้ามการค้ามนุษย์ การบังคับ การใช้แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติและการยอมรับในสิทธิและเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมอย่างชัดเจนและโปร่งใส ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานไทย บริษัทจัดหางาน / นายหน้าที่ให้บริการจะต้องแสดงให้เห็นถึงความรู้และการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด


¹⁰⁴พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (1998), ฉบับแก้ไขล่าสุด พ.ศ. ๒๕๖๒ (2019); พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็กในปี พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติการต่อต้านการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ (2008 แก้ไขในปี 2015); พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ (2016); กฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ (2017); พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ (2008) กฎกระทรวงว่าด้วยการห้ามจ้างงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ (2016) กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ (2014)

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 374
เรื่อง : การสรรหาด้วยความรับผิดชอบ และเป็นธรรม		แก้ไขครั้งที่: 00	

- ณ. นายหน้ารายบุคคลและบริษัทจัดหางานที่ต้องมอบเอกสารทั้งหมดที่เกี่ยวกับการออกใบอนุญาต และการลงทะเบียนของบริษัท (ในฐานะผู้ว่าจ้าง) จะรวมถึงตารางการเก็บค่าธรรมเนียม สัญญา ระหว่างผู้สมัครกับนายหน้าจัดหาประเทศต้นทาง การลงทะเบียนของบริษัทจัดหางานประเทศต้นทางที่ทำงานกับบริษัทจัดหางานเอกชนไทยกับกระทรวงแรงงานไทย สำเนาใบอนุญาตของ นายหน้า ตัวแทนจัดหางานทั้งหมดที่ถูกต้องเป็นจริงและออกให้โดยหน่วยงานภาครัฐที่ได้รับ อนุญาต
- ณ. หลักฐานการชำระเงินและใบเสร็จรับเงินสำหรับค่าธรรมเนียมการดำเนินการ, ค่าใช้จ่ายในการรับ เอกสารประจำตัวประชาชน, ค่าเดินทาง, ค่าตรวจสุขภาพ, การฝึกอบรมก่อนหรือหลังการเข้า ประเทศต้นทาง จะดำเนินการโดยบริษัทจัดหางาน เหล่านี้จะต้องเป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทย และข้อตกลงบันทึกความเข้าใจทวิภาคี (MOU) รายการใด ๆ ที่ไม่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนใน บันทึกความเข้าใจหรือกฎหมายของประเทศต้นทางและประเทศปลายทางจะมีการทำข้อตกลง ระหว่างบริษัทผู้ว่าจ้างกับบริษัทจัดหางานล่วงหน้า
- ณ. ผู้สมัครและพนักงานจะเก็บเอกสารไว้กับตัวตลอดเวลา ขั้นตอนการเก็บรักษาเอกสารส่วนบุคคล โดยพนักงานได้อธิบายไว้ภายใต้ จ.3 ของนโยบายนี้
- ณ. ในการสัมภาษณ์จะดำเนินการในสถานที่บุคคลภายนอกสามารถมองเห็นได้แต่ยังเป็นสถานที่ที่ สามารถเก็บความเป็นส่วนตัวได้ ผู้หญิงจะได้รับการสัมภาษณ์โดยผู้หญิงหรือคณะผู้สัมภาษณ์ที่มีทั้ง ชายและหญิง ควรหลีกเลี่ยงการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวระหว่างผู้สัมภาษณ์ชายและผู้สมัครหญิงใน ห้องที่ปิดประตู มิดชิด โดยปฏิบัติตามนโยบายและไม่ถามคำถามที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานและ คุณสมบัติของผู้สมัคร บริษัทจัดหางานจะต้องให้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันให้กับบริษัท รวมทั้งรูปถ่าย และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสรรหา รวมถึงการประกาศรับสมัครงาน, การขนส่ง, ขั้นตอนการสัมภาษณ์
- ณ. มีเกณฑ์ประเมินการผู้สมัครเพื่อรับเข้าทำงานตามคุณสมบัติที่เป็นระบบ ปราศจากอคติหรือการ เลือกปฏิบัติในรูปแบบใด ๆ

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 376
เรื่อง : การสรรหาด้วยความรับผิดชอบ และเป็นธรรม		แก้ไขครั้งที่: 00	

- ก. บริษัทจะไม่ทำลาย ปกปิด ยึดหรือปฏิเสธการเข้าถึงเอกสารส่วนบุคคลหรือเอกสารตรวจคนเข้าเมืองรวมถึงหนังสือเดินทาง ใบอนุญาตทำงานและเอกสารส่วนตัวอื่น ๆ เช่นสมุดบัญชีธนาคารหรือบัตรเอทีเอ็มของพนักงาน
 - ข. ในกรณีที่บริษัทหรือนายหน้า ต้องจัดเก็บเอกสารส่วนตัวของพนักงานเป็นการชั่วคราวเนื่องจากข้อกำหนดทางกฎหมาย จะส่งเอกสารคืนให้พนักงานทันทีเมื่อดำเนินการแล้วเสร็จ โดยไม่มีเงื่อนไขใด ๆ
 - ค. ในช่วงเวลาที่นำเอกสารของพนักงานมาดำเนินการต่ออายุตามกฎหมาย จะมีการสำเนาเอกสารให้พนักงานและแจ้งความคืบหน้าในการดำเนินการ
4. ขั้นตอนพิเศษและการฝึกอบรมสำหรับแรงงานที่มีความเสี่ยง (ก่อนมาถึงประเทศปลายทาง) บริษัทจัดหางานจะให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อควรพิจารณาพิเศษสำหรับแรงงานหญิงข้ามชาติในทุกขั้นตอนขั้นตอนก่อนการมาถึงของกระบวนการสรรหาเช่น
- ก. สื่อสารตำแหน่งที่รับสมัครและลักษณะงานในประกาศรับสมัคร
 - ข. ดำเนินการสัมภาษณ์รวมถึงคำถามที่ถาม สถานที่สัมภาษณ์และวิธีการสัมภาษณ์ เพศและคุณสมบัติของผู้สัมภาษณ์
 - ค. ข้อกำหนดสำหรับเดินทางในประเทศและข้ามพรมแดน พร้อมรายละเอียดเกี่ยวกับเงื่อนไข
 - ง. จัดการการฝึกอบรม หัวข้ออบรม วิธีการ คุณสมบัติของผู้ฝึกอบรม และการรวมประเด็นเฉพาะเพื่อจัดการกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับแรงงานหญิงข้ามชาติ
5. การฝึกอบรมพิเศษสำหรับพนักงานที่มีความเปราะบาง (หลังจากเข้ามาถึงประเทศปลายทาง) จะจัดให้ดังต่อไปนี้
- ก. การฝึกอบรมของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติเกี่ยวกับความตระหนักเรื่องการค้ามนุษย์ และแนวปฏิบัติเพื่อต่อต้านการค้ามนุษย์ ตลอดจนการฝึกอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานตามหลักการของ ILO โดยดำเนินการในภาษาที่พนักงานเข้าใจหรือใช้ล่ามในการสื่อสาร
 - ข. หากมีการระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับผู้หญิง จะจัดให้มีการฝึกอบรมพิเศษเพื่อป้องกันตนเอง สร้างความมั่นใจ วิธีจัดการกับการล่วงละเมิดหรือก่อให้เกิดความรำคาญทางเพศและการแสวงหาผลประโยชน์อื่น ๆ

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 377
เรื่อง : การสรรหาด้วยความรับผิดชอบ และเป็นธรรม		แก้ไขครั้งที่: 00	


ค. ขั้นตอนการฝึกอบรม หัวข้อในแผนการฝึกอบรมประจำปีจะกำหนดตามความต้องการ การฝึกอบรมพิเศษเช่นที่กล่าวถึงข้างต้นจะถูกเพิ่มตามความจำเป็นหรือมีการร้องขอ

ฉ. การรับรู้

1. ทีมระบบจัดการทางสังคม จะรวบรวมรายการการละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรมประเภทต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทานอาหารทะเล สภาพแวดล้อม สถานที่ประกอบกิจการ โดยจะแบ่งออกเป็นมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและมาตรฐานที่ระบุไว้ในกฎหมายแรงงานไทย จะจัดอันดับตามความรุนแรง จัดให้มีช่องทางร้องทุกข์และการแก้ไขที่เหมาะสม
2. ทีมระบบจัดการทางสังคม จะรวบรวมรายชื่อหน่วยงานราชการ กลุ่มชุมชนท้องถิ่นของแรงงานไทย และแรงงานข้ามชาติ สมาคมอุตสาหกรรม สมาคมกฎหมาย องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) และองค์กรภาคประชาสังคม (CSOs) ที่สามารถให้การสนับสนุนบริษัทในการจัดการกับความคับข้องใจและการแก้ไขเหตุการณ์และกรณีดังกล่าว

ช. การรายงาน


1. ฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคนต้องเข้าใจถึงหน้าที่ที่จะต้องแจ้งให้บริษัททราบทันทีเมื่อพบเห็นการกระทำที่ละเมิดนโยบายนี้ (ทั้งเห็นจริงหรืออาจเป็นเพียงข้อสงสัย) ไม่ว่าจะเกิดขึ้นภายในบริษัท นายหน้า บริษัทจัดหางาน และคู่ค้าที่สำคัญของบริษัท
2. ผู้จัดการและพนักงานทุกคนจะต้องได้รับแจ้งให้ทราบว่าต้องติดต่อกับใครรวมถึงวิธีการในการติดต่อโดยไม่ต้องแจ้งชื่อ จะต้องมีการแจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดในการติดต่อกับพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทในกรณีฉุกเฉินแบบ 24 ชั่วโมง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือฝ่ายการผลิต ผู้บริหารสูงสุดหรือกรรมการของบริษัท เจ้าหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติตามนโยบายด้านศีลธรรม (ถ้ามีการมอบหมาย) หมายเลขโทรศัพท์สายด่วนหรืออีเมลที่เป็นความลับ รวมทั้งลิงก์แบบออนไลน์ ซึ่งจะมีการระบุถึงวิธีการในการดำเนินการและแบบฟอร์มที่สามารถกรอกข้อมูลที่เกี่ยวข้องลงไปได้

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 378
เรื่อง : การสรรหาด้วยความรับผิดชอบ และเป็นธรรม		แก้ไขครั้งที่: 00	

- ไม่ดำเนินการทางวินัยหรือตบตีใด ๆ ต่อบุคคลที่แจ้งเบาะแส อย่างไรก็ตาม หากพบว่าพนักงานมีการละเมิดนโยบายนี้หรือกระทำการผิดกฎหมายจะต้องถูกลงโทษทางวินัยซึ่งอาจนำไปสู่การเลิกจ้าง นอกจากนี้ บริษัทอาจดำเนินการกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือองค์กรที่จะช่วยปกปิดหรือทำให้เกิดความล่าช้าหรือปฏิเสธที่จะให้ความร่วมมือในการตรวจสอบหรือช่วยปกปิดการละเมิดนโยบายนี้
- ผู้บริหารระดับสูงจะใช้ความพยายามทั้งหมดเพื่อปกป้องผู้เสียหายหรือผู้แจ้งเบาะแส ทางบริษัทจะให้ความสำคัญระมัดระวังในการรักษาความลับของบุคคลทั้งหลายที่เป็นผู้แจ้งเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายคือกันนโยบายฉบับนี้ตลอดจนบุคคลทั้งหลายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดหรือการกระทำที่ไม่เหมาะสมซึ่งถูกกล่าวหา ไม่ว่าจะการฝ่าฝืนดังกล่าวจะได้รับการพิสูจน์ว่าเป็นจริงหรือไม่
- จัดให้มีขั้นตอนสำหรับการจัดการกับกรณีที่เกี่ยวข้องกับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงและเด็กที่มีความอ่อนไหวทางเพศเพื่อปกป้องพวกเขาจากความเสียหาย การล่วงละเมิด ถูกคุกคาม หรือการแสวงประโยชน์มากกว่าเดิม

ข. กลไกในการร้องเรียน ร้องทุกข์

- จัดให้มีระบบสำหรับ การรับเรื่อง สืบสวน ระบุและบันทึกข้อร้องเรียนและร้องทุกข์ จัดประเภทและจัดลำดับความรุนแรงสำหรับการดำเนินการแก้ไข ติดตามและระบุประวัติและรูปแบบ ประเภทตามกรณีที่เกิด
- จัดทำรายการข้อร้องเรียนที่อาจเกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับนโยบายนี้ไว้ล่วงหน้า ประเภทหลักที่สำคัญคือสิทธิมนุษยชนกระบวนการสรรหาทั้งจากภายนอกและภายในบริษัท สัญญาจ้าง
- ผู้บริหารระดับสูงจะให้ความสำคัญกับการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสและผู้เสียหาย มีการจัดทำเป็นเอกสารเพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะมีการรักษาความลับของข้อมูลและตัวตนของผู้เสียหาย มีมาตรการเฉพาะเพื่อปกป้องผู้หญิงจากถูกการล่วงละเมิดและคุกคามต่อชีวิตและความเป็นอยู่ ตัวอย่างเช่น ที่พักที่ปลอดภัยในสถานที่ที่ไม่เปิดเผยโดยร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชนในท้องถิ่น / องค์กรภาคประชาสังคม หรือจัดหาทนายความผู้หญิงให้กับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงเพื่อรายงานเหตุการณ์ให้ตำรวจหรือ

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 379
เรื่อง : การสรรหาด้วยความรับผิดชอบ และเป็นธรรม		แก้ไขครั้งที่: 00	

หน่วยงานราชการอื่น ๆ การติดต่อและเข้าถึงสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดซึ่งมีหมายเลขโทรศัพท์สายด่วน “1300” เพื่อเข้ามาดำเนินการช่วยเหลือที่פקพิงสำหรับเด็ก และครอบครัว, การดูแลสุขภาพและให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย


4. การพิจารณาจากผู้กระทำความผิด(บุคคลหรือองค์กร) บทลงโทษทางวินัยที่อาจนำไปสู่การเลิกจ้าง หรือดำเนินการตามกฎหมายต้องดำเนินการด้วยความยุติธรรมและเป็นธรรมสำหรับทุกคน

ณ. การแก้ไขเยียวยา

1. จัดทำมาตรการแก้ไข การฟื้นฟูเยียวยาและแผนดำเนินการไว้ล่วงหน้า
2. ขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินการ (ในทันที ระยะสั้น ระยะยาว) ขึ้นอยู่กับระดับความรุนแรงของการละเมิด การพิจารณาและจัดทำเอกสารล่วงหน้า มาตรการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยภายในหรือการดำเนินการตามกฎหมายกับผู้กระทำความผิด การจ่ายค่าชดเชย การช่วยเหลือทางการแพทย์และ หรือทางกฎหมาย การพักฟื้นหรือให้การศึกษาเพิ่มเติมสำหรับผู้เสียหาย
3. แผนการฟื้นฟูเยียวยาจะต้องมีกลยุทธ์การแก้ไขและป้องกัน กิจกรรมเสริมสร้างพลัง ทักษะ และพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับพนักงานหญิงและเด็ก

ญ. การตรวจสอบ

1. การตรวจประเมินภายในเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายนี้จะต้องทำตามระบบจัดการทางสังคมของบริษัท ตามขั้นตอน หลักเกณฑ์ และขอบเขตตามเอกสารคู่มือการใช้งานระบบบริหารคุณภาพ ของทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในมีการรายงานไว้พร้อมกับข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะ การติดตามผล
2. การประเมินคู่ค้าเบื้องต้น การเฝ้าระวัง การประเมินคู่ค้าแบบไม่แจ้งล่วงหน้า ความถี่ขึ้นอยู่กับระดับความเสี่ยงและคะแนนการประเมินความเสี่ยงทางสังคม
3. ตรวจสอบนายหน้าและบริษัทจัดหางานโดยใช้เครื่องมือวิเคราะห์ความละเอียดอ่อนมิติชายหญิง
4. ในทีมตรวจประเมินภายในจะมีเจ้าหน้าที่ผู้หญิงที่ผ่านการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมสำหรับกิจกรรมที่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการสัมภาษณ์พนักงาน

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 380
เรื่อง : การสรรหาด้วยความรับผิดชอบ และเป็นธรรม		แก้ไขครั้งที่: 00	

5. ข้อเสนอแนะและข้อเสนอแนะจากการประเมินผลและการตรวจสอบ บางส่วนหรือทั้งหมด จะถูกนำมาใช้เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือการปรับเปลี่ยนนโยบายและระบบการจัดการทางสังคมของบริษัท

ซ-1.8 ถ้อยแถลงและขั้นตอนการปฏิบัติตามนโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่า



MARINE FINE FOODS CO.,LTD.

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

(Procedure Manual)

เรื่อง : นโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

หมายเลขเอกสาร

PM-HR-HS-001


ฉบับที่

จำนวนหน้า(ไม่รวมปก)

22

สำเนาฉบับที่

ผู้จัดทำ	_____	วันที่	_____
	(นางสาวบุปผา ชลสวัสดิ์) ผู้จัดการแผนกบุคคล		
ผู้ทบทวน	_____	วันที่	_____
	(นางศิริพร กลมเกลียว) ผู้จัดการโรงงาน		
ผู้อนุมัติ	_____	วันที่	_____
	(นายเฉลิมชัย ลีวงศ์เจริญ) กรรมการผู้จัดการ		

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 382
เรื่อง : นโยบายสภาพการทำงานที่มี คุณค่า		แก้ไขครั้งที่: 00	

นโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่า


การยึดถือในหลักการของการทำงานที่มีคุณค่า

บริษัทจะยึดมั่นในเสาหลัก 4 ประการของการทำงานที่คุณค่าซึ่งประกอบไปด้วย การให้ความเคารพในหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน (มาตรฐานหลักด้านแรงงานของ ILO) การก่อให้เกิดการจ้างงานที่มีประสิทธิผลและโอกาสในการสร้างรายได้ของผู้หญิงและผู้ชาย ข้อกำหนดในเรื่องของการคุ้มครองทางสังคม การส่งเสริมให้มีการเจรจาทางสังคม¹⁰⁵ ทั้งนี้ ด้วยเป็นเพราะว่าการทำงานที่เหมาะสมจะขึ้นอยู่กับการทำงานที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขเรื่องเสรีภาพ ความเท่าเทียม ความมั่นคงปลอดภัย และศักดิ์ศรีของมนุษย์ ทางบริษัทจึงมีหน้าที่รับผิดชอบในการนำเอานโยบายนี้ไปใช้เพื่อให้บรรลุซึ่งองค์ประกอบตามที่กล่าวมาข้างต้นในสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจรวมถึงห่วงโซ่อุปทานของบริษัทซึ่งเป็นส่วนท้ายสุด ยิ่งกว่านั้น ทางบริษัทยอมรับว่า เพื่อที่จะป้องกันไม่ให้เกิดการข่มเหงทารุณและการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงาน สภาพการทำงานในโรงงานจะต้องได้รับการสนับสนุนจากการนำเอานโยบายด้านการสรรหาแรงงานอย่างมีความรับผิดชอบไปใช้

การแข่งขันในระดับโลกที่ทวีความรุนแรงขึ้นมีส่วนในการสร้างแรงกดดันให้กับสภาพในการทำงานและมาตรฐานทางแรงงานซึ่งอยู่ในสถานการณ์เลวร้ายและยากจะควบคุมส่งผลทำให้เกิดความเสี่ยงที่จะทำให้การสรรหาแรงงานและการว่าจ้างงานมีความมั่นคงปลอดภัยน้อยลง โดยเฉพาะในส่วนของแรงงานข้ามชาติจากประเทศที่ยากจนกว่า ซึ่งจะมีความเสี่ยงและมีข้อด้อยในเรื่องของอำนาจในการต่อรอง อย่างไรก็ตาม ทางบริษัทยอมรับว่า นั้นไม่ใช่สถานการณ์ที่นำไปสู่การสรรหาแรงงานเฉพาะซึ่งถือเป็นศูนย์กลางของความสามารถในการผลิตที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ เป็นเรื่องที่ดีที่ประเทศไทยได้ดำเนินการสร้างเสริมกฎหมายและข้อบังคับทางด้านแรงงานของชาติให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น ตลอดจนกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับการประมง¹⁰⁶ ซึ่ง

¹⁰⁵ แถลงการณ์ของ ILO สำหรับทุกฝ่ายที่อยู่ในเศรษฐกิจโลก พ.ศ. 2542

¹⁰⁶พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2562, พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546, พระราชบัญญัติต่อต้านการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 (มีฉบับแก้ไขออกมามีใน พ.ศ. 2558), พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560, กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557, กฎกระทรวงว่าด้วยสถานที่ที่ห้ามลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงาน พ.ศ. 2559,


	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 383
เรื่อง : นโยบายสภาพการทำงานที่มี คุณค่า		แก้ไขครั้งที่: 00	

จะเป็นตัวกำหนดกรอบให้กับภาคส่วนด้านอาหารทะเลในการปฏิบัติตามมาตรฐานแกนหลักด้านแรงงานของ ILO ดังนั้น ทางบริษัทจะทำให้แน่ใจว่าจะมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทยรวมถึงกฎหมายด้านการประมงที่เกี่ยวข้อง ทั้งในส่วนของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ เมื่อมีการกำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายในการนำนโยบายไปใช้ ตลอดจนกระบวนการในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน

บริษัทถือว่าการให้การคุ้มครองทางสังคมและการเจรจาทางสังคมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจทางเศรษฐกิจซึ่งจะช่วยส่งเสริมเป้าหมายทางด้านสังคมให้กับบริษัทและทั่วทั้งภาคส่วนของอาหารทะเล เราเตรียมพร้อมที่จะลงทุนในเรื่องของการสร้างทักษะเพื่อให้เกิดความสามารถในระยะยาว งานที่มีความปลอดภัยมากขึ้นเพื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยมากขึ้น รวมทั้งความเท่าเทียมทางเพศสำหรับแรงงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ไม่ยอมให้เกิดขึ้นอย่างเด็ดขาด

บริษัทยอมรับในความสำคัญของการยึดมั่นในหลักการด้านศีลธรรมที่มีการแสดงความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนและช่วยทำให้บุคคลทั้งหลาย รวมถึงผู้หญิงและเด็กผู้หญิง สามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ และทำให้แน่ใจว่าพวกเขาจะมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีในสภาพแวดล้อมที่ได้รับการปกป้องและส่งเสริม ดังนั้น เราจึงยืนหยัดต่อต้านอย่างเข้มแข็งต่อรูปแบบ การปรากฏขึ้น การบ่งบอก และหลักฐานทั้งหลายที่เป็น การปฏิบัติที่ไร้มนุษยธรรมอันมีความเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานผูกมัด แรงงานทาส แรงงานจำยอม และแรงงานภาคบังคับที่ไม่ได้เกิดจากความสมัครใจ แรงงานเด็ก การแบ่งแยกทางเพศ เชื้อชาติ ศาสนา รสนิยมทางเพศ ความพิการ รวมถึงการคุกคามทางเพศ สิทธิในการมีเสรีภาพหรือการรวมกลุ่ม หรือการร่วมการเจรจาต่อรอง ตลอดจนวิธีการปฏิบัติที่ส่งผลเสียต่อชีวิต สุขภาพ ความปลอดภัย และศักดิ์ศรีของผู้ที่มองหางานและพนักงาน ทางบริษัทถือว่าการกระทำดังกล่าวเป็นสิ่งที่ไม่สามารถอนุโลมให้ได้ เป็นสิ่งที่ไร้ศีลธรรม และผิดต่อกฎหมาย ดังนั้น เราจะดำเนินการกับผู้กระทำผิด และการกระทำที่ทราบว่าเป็นอันตราย หรือมีวิธีการที่เป็นอันตราย กับบุคคลทั้งหลาย โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความเสี่ยงของบริษัท และมุ่งเน้นไปที่ผู้หญิงและเด็กหญิง ด้วยการสร้างภาระทางหนี้สิน การสูญเสียอิสรภาพ การเป็นทาสโดยไม่สมัครใจ ความเสี่ยงทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งสามารถที่จะสร้างความเสียหายหรือสร้างความบาดเจ็บชั่วคราวหรือ

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 384
เรื่อง : นโยบายสภาพการทำงานที่มี คุณค่า		แก้ไขครั้งที่: 00	


ถาวรต่อชีวิต ทรัพย์สิน ความเป็นอยู่ที่ดี ตลอดจนโอกาสและความสามารถในการที่จะได้รับรายได้และมีการทำงานอย่างเหมาะสม

การบังคับใช้และขอบเขต

บริษัทและพนักงานทั้งหมดจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับ เชื้อชน สันติสนุน หรือกระทำการใดๆ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม อันเป็นการฝ่าฝืนสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิของลูกจ้างตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานแกนหลักด้านแรงงานสากลของ ILO 4 ประการ ที่มีกรกล่าวถึงข้างต้น (มีพื้นฐานมาจากอนุสัญญาแกนหลัก 8 ประการของ ILO)¹⁰⁷ และเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในนโยบายอื่นๆ ของบริษัทสำหรับสิทธิแกนหลักทางแรงงานเหล่านั้น ในขณะที่เดียวกัน ทางบริษัทของเราก็จะไม่ทำธุรกิจกับบุคคลหรือองค์กร โดยเฉพาะผู้จัดหาหรือบริษัทจัดหาแรงงาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับ หรือต้องสงสัย จะต้องพิสูจน์ว่าผิดจริงโดยปราศจากข้อสงสัย หรือถูกกล่าวหาว่า หรือถูกดำเนินคดีในเรื่องของการละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิของลูกจ้าง โดยเฉพาะมีความเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานบังคับ แรงงานผูกมัด แรงงานทาส แรงงานจำยอม แรงงานบังคับอย่างไม่เต็มใจ การคุกคามทางเพศหรือการแสวงหาผลประโยชน์ซึ่งปรากฏอยู่ในการดำเนินงานหรือห่วงโซ่อุปทานของบุคคลเหล่านั้น บริษัทจะไม่ทำการจัดซื้อวัสดุหรือจัดจ้างบริการจากผู้จัดหา ผู้รับเหมาช่วง ผู้ให้บริการ นายหน้า ตัวแทน รวมถึงผู้จัดหาแรงงานที่อาจจะหรือมีความเกี่ยวข้องกับการกระทำที่ไร้ซึ่งศีลธรรมและผิดกฎหมายตามที่กล่าวมาข้างต้น บริษัทจะไม่ลงโทษหรือดำเนินการทางวินัยกับผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแสถึงสิ่งที่สังเกตพบหรือมีความเกี่ยวข้องกับการบังคับใช้แรงงานในพนักงานรายอื่นๆ หรือมีการรายงานถึงการฝ่าฝืนนโยบายนี้ และจะไม่ใช่เป็นเหตุผลในการแบ่งแยกเพศ เชื้อชาติ ศาสนา หรือการเลือกปฏิบัติอื่นๆ

บริษัทคาดหวังไว้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เจ้าของ ผู้ถือหุ้น ผู้จัดการและพนักงานที่อยู่ภายในองค์กร จะยึดเอามาตรฐานที่มีความเคร่งครัดที่สุดในส่วนของการไม่ไปเกี่ยวข้องและไม่ให้การสนับสนุนการละเมิดใดๆ

¹⁰⁷ อนุสัญญาแกนหลักของ ILO ประกอบด้วย C29 – อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ พ.ศ. 2473, C105 – อนุสัญญาว่าด้วยการล้มเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ. 2500, C87 – อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในสมาคม พ.ศ. 2491, C98-อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการเจรจาต่อรอง พ.ศ. 2492, C100 – อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียม พ.ศ. 2494, C111- อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ), C138 – อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ พ.ศ. 2516, C182 – อนุสัญญาว่าด้วยรูปแบบเลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. 2542

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 385
เรื่อง : นโยบายสภาพการทำงานที่มี คุณค่า		แก้ไขครั้งที่: 00	

ต่อนโยบายนี้ตลอดเวลา ทั้งในสถานที่ทำงานและนอกเวลาทำงาน เช่นเดียวกัน บริษัทคาดหวังไว้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กร ผู้จัดหา ผู้รับเหมาช่วง นายหน้า ตัวแทน โดยเฉพาะบริษัทจัดหาแรงงาน องค์กรผู้ประกอบการหรือชุมชนจะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทและจุดยืนในเรื่องของการทำงานที่มีคุณค่า บริษัทคาดหวังไว้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดจะรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานด้านความโปร่งใสและตรวจสอบได้ซึ่งจัดอยู่ในระดับสูงในการดำเนินงานของพวกเขา


ความรับผิดชอบในการปฏิบัติและแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้นได้

ด้วยการยอมรับในความเสียงของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางกลุ่ม อาทิเช่น แรงงานข้ามชาติ พนักงานหญิงและบุตร หญิงที่ตั้งครรภ์ บุคคลที่มีความพิการ บริษัทมีหน้าที่ที่จะพิจารณาเป็นกรณีพิเศษและจัดหาทรัพยากรให้กับบุคคลเหล่านั้นโดยเป็นไปตามค่านิยมของบริษัทและเป็นไปตามความสามารถของบริษัท การปฏิบัติตามนโยบายนี้จะได้รับการชี้แนะแนวทางด้วยกระบวนการในการนำเอานโยบายไปใช้ซึ่งจะช่วยยกระดับการรับรู้ เพิ่มการปกป้อง ช่วยสร้างการยอมรับและการรายงานที่เป็นความลับ จัดเตรียมช่องทางในการร้องทุกข์และทางเลือกในการแก้ไขเยียวยา ฝ้าสังเกตและตรวจสอบว่ากลยุทธ์เหล่านี้ทั้งหมดสามารถที่จะแก้ไขความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบหรือไม่ ตลอดจนอำนวยความสะดวกให้กับความพยายามในการนำเอาหลักการด้านการทำงานที่มีคุณค่าไปใช้

แผนการปฏิบัติตามนโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่า


ก. วัตถุประสงค์

1. เพื่อที่จะทำให้แน่ใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามนโยบายสภาพในการทำงานที่มีคุณค่าได้
2. เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้กับการสอบทานธุรกิจ (due diligence) และกลยุทธ์ที่เหมาะสม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ในส่วนของนโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่าของบริษัท
3. เพื่อสร้างการป้องกันเพิ่มเติมหรือผลประโยชน์พิเศษให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปราะบาง รวมถึงแรงงานข้ามชาติและผู้หญิง เพื่อที่จะแก้ปัญหาเรื่องความไม่เป็นธรรมที่อาจเกิดขึ้นได้ในกลุ่มแรงงาน

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 386
เรื่อง : นโยบายสภาพการทำงานที่มี คุณค่า		แก้ไขครั้งที่: 00	

ข. การมอบหมายความรับผิดชอบ

1. กรรมการผู้จัดการจะแต่งตั้งทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) อย่างเป็นทางการโดยจัดให้มีสัดส่วนชาย หญิงตามความเหมาะสม ซึ่งนำทีมโดยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) และประกอบด้วยหน่วยงานฝ่ายต่างๆ ทั้งจากผู้บริหารสูงสุด หรือผู้จัดการระดับกลาง ตัวอย่างเช่น พนักงานจากฝ่ายขาย การผลิต จัดซื้อ ประกันคุณภาพ (QA) ตัวแทนฝ่ายจัดการคุณภาพ (QMR) เจ้าหน้าที่อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS)
2. ทีมระบบบริหารจัดการสังคม (SMS) หรือทีมงานฝ่ายตรวจสอบคุณภาพภายใน (IOA) หรือที่ปรึกษา จะรับผิดชอบในการร่าง, แก้ไข และ/หรือการเฝ้าสังเกตนโยบายกระบวนการในการนำไปใช้ ทั้งนี้ จะมีการนำเอาการควบคุมเอกสารระบบการบริหารจัดการคุณภาพ (QMS) ของบริษัทและระบบตัวเลข มาใช้กับเอกสารที่จัดทำไว้สำหรับทีมระบบบริหารจัดการสังคม (SMS)
3. กรรมการผู้จัดการจะรับผิดชอบในส่วนของการอนุมัตินโยบายและแผนการปฏิบัติตามนโยบาย โดยพิจารณาตามการตรวจสอบทบทวนและข้อเสนอแนะของทีมงานระบบบริหารจัดการสังคม (SMS) การดำเนินการในส่วนนี้จะแล้วเสร็จในระยะเวลาที่เหมาะสมหนึ่งสัปดาห์ภายหลังจากที่มีการแก้ไข หรือเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนา นโยบายใหม่, นโยบายย่อย หรือกลยุทธ์ในการนำไปใช้ซึ่งมีความเกี่ยวข้องในขั้นสุดท้าย
4. เมื่อกรรมการผู้จัดการให้การอนุมัตินโยบายและแผนในการปฏิบัติตาม จะมีการนำไปติดตาม กระดานข่าวภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์หลังจากที่มีการอนุมัติ นโยบายและ/หรือการเปลี่ยนแปลงจะได้รับการประกาศในระหว่างที่มีการประชุมและช่วงที่มีการฝึกอบรมแรงงานตามแผนการฝึกอบรม
5. นโยบายและแผนการปฏิบัติจะรวมอยู่ในวาระการประชุมการทบทวนฝ่ายบริหารประจำปี ตัวแทนฝ่ายบริหารจะรับผิดชอบในการจัดทำร่างวาระการประชุม การจัดเก็บเอกสาร กระบวนการตรวจสอบ รายงานการประชุมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ให้เป็นไปตามขั้นตอนในเอกสาร QMS

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 387
เรื่อง : นโยบายสภาพการทำงานที่มี คุณค่า		แก้ไขครั้งที่: 00	

6. ทีมตรวจประเมินคุณภาพภายใน (IQA) ที่เป็นสมาชิกในทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) ซึ่งจะรับผิดชอบในการตรวจสอบการดำเนินงานของนโยบาย และแผนการปฏิบัติ การประเมินผลระเบียบการปฏิบัติงานจะเป็นไปตามขั้นตอนในเอกสาร QMS


ค. การสอบทานธุรกิจของบริษัท¹⁰⁸

- บริษัทจะรวบรวมข้อมูลจากประเทศที่เป็นต้นทางและปลายทางในส่วนของแรงงานข้ามชาติ ตลอดจนผู้จัดหาวัสดุ ซึ่งประกอบไปด้วย การให้คะแนนความเสี่ยงของประเทศ (เช่น การค้ามนุษย์ หรือการให้คะแนน การค้ามนุษย์), ขอบข่ายงานด้านกฎหมายสำหรับหลักการพื้นฐานและสิทธิในที่ทำงาน (มาตรฐานแกนหลักทางด้านแรงงานของ ILO)¹⁰⁹ และกฎหมายภายในประเทศ รวมถึงส่วนที่นำมาใช้ในการปกป้องผู้หญิงและเด็ก ขาวเหตุการณ์ โดยเฉพาะในภาคส่วนของอาหารทะเล หน่วยงานทางราชการที่รับผิดชอบในส่วนของกฎหมายและการบังคับใช้ นายหน้าแรงงาน ผู้จัดหาหรือบริษัทในการจัดหาแรงงานสำหรับภาคส่วนของอาหารทะเล และการศึกษาที่เกี่ยวข้องขององค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคม (NGO/CSO) รายการและเอกสารเหล่านี้จะถูกนำมาใช้เป็นเอกสารประกอบสำหรับแผนที่ห่วงโซ่อุปทาน (supply chain mapping) การประเมินความเสี่ยงทางสังคม และเพื่อที่จะพัฒนากลยุทธ์ในการนำไปใช้งานอื่นๆ
- บริษัทจะทำการรวบรวมกฎหมายไทย ข้อบังคับ และประกาศอย่างเป็นทางการโดยนำมาใช้เป็นเอกสารอ้างอิงซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการสรรหาและว่าจ้างแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ และกฎหมายประมงที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติด้านการสรรหาและว่าจ้างในภาคส่วนของอาหารทะเล¹¹⁰


¹⁰⁸ หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม BSCI สำหรับผู้เข้าร่วมของ BSCI กันยายน พ.ศ. 2560

¹⁰⁹ หลักการทั่วไปของ ILO และแนวทางด้านการดำเนินการสำหรับการสรรหาลูกจ้างอย่างเป็นธรรม (ข้อที่ 3.1) พ.ศ. 2559


¹¹⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2562, พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546, พระราชบัญญัติต่อต้านการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 (มีฉบับแก้ไขออกมาในปีพ.ศ. 2558), พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทย พ.ศ. 2559, พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560, พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551, กฎกระทรวงว่าด้วยสถานที่ที่ห้ามลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงาน พ.ศ. 2559, กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 388
เรื่อง : นโยบายสภาพการทำงานที่มี คุณค่า		แก้ไขครั้งที่: 00	

3. บริษัทจะทำการจัดทำแผนที่ห่วงโซ่อุปทาน (supply chain mapping) ของผู้จัดหา ผู้รับเหมาช่วง ตัวแทน นายหน้า ผู้ให้บริการภายนอกองค์กรรายอื่นๆ โดยเฉพาะนายหน้าหรือบริษัทจัดหาแรงงาน
4. วิธีการสรรหาพนักงานของบริษัทจะทำแผนผังกระบวนการและขั้นตอนการสรรหา ระบุองค์การที่เกี่ยวข้อง การนำเข้าและผลลัพธ์ในแต่ละขั้นตอน วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนารูปแบบแบบฟอร์ม ระบุเอกสารนำเข้า ส่งออก แผนที่ และบันทึกไว้ในเอกสาร
5. สำหรับแต่ละจุดเชื่อมโยงในห่วงโซ่อุปทาน เริ่มจากโรงงานของบริษัทเอง ผู้ให้บริการในขั้นแรก ได้แก่ บริษัทจัดหาแรงงาน และผู้จัดหาวัตถุดิบหลักที่เป็นอาหารทะเล ทางบริษัทจะได้รับข้อมูลทางธุรกิจเพื่อใช้ในการพิจารณาหาแรงงานที่มีความเสี่ยงและความเสี่ยงที่เป็นไปได้ต่อการฝ่าฝืนมาตรฐานแกนหลักด้านแรงงานของ ILO ในทุกลำดับขั้นนับตั้งแต่การสรรหาไปจนถึงการว่าจ้าง สำหรับบริษัทจัดหาแรงงานประเทศต้นทางก็จะนำเอาข้อมูลก่อนการสรรหาและข้อมูลหลังการว่าจ้างมารวมอยู่ด้วย วิธีการรูปแบบและแม่แบบจะถูกปรับหรือพัฒนาขึ้นสำหรับการรวบรวมข้อมูลและการประเมินความเสี่ยงทางสังคมโดยเฉพาะ
6. แต่ละจุดเชื่อมโยงในห่วงโซ่อุปทานจะได้รับการประเมินและให้คะแนนในส่วนของความเสี่ยงที่เป็นไปได้และผลกระทบที่มีต่อธุรกิจ ชื่อเสียง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท ตามเกณฑ์วิธีที่กำหนดขึ้นโดยใช้แบบฟอร์ม จัดอันดับและให้คะแนนจะเป็นตัวกำหนดว่าคู่ค้าทางธุรกิจรายใดที่มีความสำคัญ
7. บริษัทจะดำเนินการจัดทำจรรยาบรรณบริษัท (Code of Conduct – CoC) ซึ่งจะแสดงรายละเอียดของค่านิยมและนโยบายของบริษัท ซึ่งจะส่งให้คู่ค้าทางธุรกิจที่สำคัญเพื่อลงนามโดยสุจริตใจเพื่อแสดงว่าการทำธุรกิจกับจะเป็นไปอย่างโปร่งใส ใช้วิธีการที่ตรวจสอบได้ และมีการปฏิบัติตามนโยบาย
8. เมื่อพิจารณาจากบุคลากรและเวลาในการทำงานแล้ว จะมีการสร้างกำหนดการให้กับการประเมินคู่ค้าทางธุรกิจที่สำคัญตามการให้คะแนนความเสี่ยงเพื่อประเมินในเรื่องของการปฏิบัติตามนโยบายแกนหลักทั้ง 8 ข้อและข้อกำหนดอื่นๆ ของระบบจัดการทางสังคม การจัดซื้อและการตรวจประเมินภายในจะดำเนินการตามแผนปฏิบัติอย่างเหมาะสม


	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 389
เรื่อง : นโยบายสภาพการทำงานที่มี คุณค่า		แก้ไขครั้งที่: 00	

9. นโยบายด้านการจัดซื้อจัดจ้าง บริษัทของสงวนสิทธิ์ในการจัดซื้อวัสดุและจัดจ้างบริการจากผู้จัดหา ผู้รับเหมาช่วง ผู้ให้บริการ ที่ยินดีจะปฏิบัติตามนโยบายและลงนามในข้อตกลงโดยสุจริตใจเพื่อที่จะทำงานกับอย่างซื่อสัตย์ โปร่งใส และตรวจสอบได้ จรรยาบรรณ (CoC) การประเมินซัพพลายเออร์ เอกสารการประเมินความเสี่ยงทางสังคม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบทางสังคมรวมถึงการสรรหา (อ้างอิงจรรยาบรรณ (CoC) ที่ลงนาม การประเมินซัพพลายเออร์ เอกสารการประเมินความเสี่ยงทางสังคม)
10. การตรวจสอบพิเศษในส่วนขององค์กรและบุคคล เพื่อที่จะทำให้แน่ใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายนอกและภายในองค์กรไม่ถูกขึ้นบัญชีผู้กระทำผิดในเรื่องของการฝ่าฝืนมาตรฐานแกนหลักด้านแรงงานสากลของ ILO บริษัทของสงวนสิทธิ์ที่จะตรวจสอบเว็บไซต์ต่างประเทศและลิงค์ต่างๆ ที่แสดงรายละเอียดของคู่สัญญาที่ถูกยกเว้นและรายชื่อของผู้ที่ถูกลงโทษเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติก่อนที่จะมีการว่าจ้างหรือร่วมทำธุรกิจด้วย อ้างถึงข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณชนบนสื่ออินเทอร์เน็ตและการข่าวหรือและถ้าหากเป็นไปได้อาจขอความช่วยเหลือจากองค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคม หรือสมาคมอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานภาครัฐ(เว็บไซต์และลิงค์ต่างๆ จะแสดงไว้ใน รายการ)
11. ข้อมูลล่าสุดของเกณฑ์อ้างอิง ติดตามการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลง การพัฒนา และการแก้ไขกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับแรงงานไทย อนุสัญญาต่างๆ และมาตรฐานสากล ในทำนองเดียวกันบริษัทจะแจ้งข้อกำหนดให้ผู้ซื้อทราบและข้อกำหนด ความต้องการของตลาด กฎหมายและข้อบังคับรวมถึงผลกระทบต่อนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการที่พวกเขามีส่วนเกี่ยวข้อง
12. ในส่วนของแผนกทรัพยากรบุคคลของบริษัทรวมทั้งนายหน้าหรือบริษัทจัดหาแรงงานที่มีบทบาทสำคัญในการลดความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิของผู้หญิงและแรงงานข้ามชาติและการส่งเสริมการได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกัน บริษัทจะพัฒนาเครื่องมือวิเคราะห์ความละเอียดอ่อนมิติชายหญิง ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการสอบทานและการตรวจสอบภายในองค์กร

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 390
เรื่อง : นโยบายสภาพการทำงานที่มี คุณค่า		แก้ไขครั้งที่: 00	

ง. สร้างความเข้าใจกับพนักงาน

1. จัดให้ระเบียนการประชุม การประชุมประจำสัปดาห์สำหรับฝ่ายบริหารและพนักงานทั้งหมด นับตั้งแต่ผู้บริหารในระดับสูงไปจนถึงพนักงานฝ่ายผลิต ในเรื่องของการสรรหาที่มีความรับผิดชอบและสภาพการทำงานที่มีคุณค่าภายในระยะเวลา 1 เดือนหลังจากที่นโยบายด้านสภาพการทำงานที่มีคุณค่างานรวมถึงส่วนที่มีการปรับปรุงแก้ไขได้รับการอนุมัติ
2. การอบรมในเรื่องของการยกระดับความตระหนักจะอธิบายให้ทราบถึงนโยบายด้านสภาพการทำงานที่มีคุณค่าและกระบวนการในการนำเอานโยบายไปใช้ตลอดจนการอ้างอิงถึงนโยบายด้านการสรรหาแรงงานของบริษัท การอบรมจะกล่าวถึงข้อบังคับในด้านของหลักการพื้นฐานและสิทธิในที่ทำงาน การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับด้านแรงงานของไทยที่สามารถนำมาบังคับใช้ได้ โอกาสด้านการจ้างงานและด้านการสร้างรายได้สำหรับผู้หญิงและผู้ชายภายใต้สภาวะแวดล้อมที่ปลอดภัยและก่อให้เกิดผล ข้อกำหนดในเรื่องของการคุ้มครองสังคม และการส่งเสริมให้มีการเจรจาทางสังคม ทั้งนี้ หลักการพื้นฐานของทีมงานระบบจัดการทางสังคม (SMS) ที่มีความเข้มแข็ง อาทิเช่น ความโปร่งใสสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกราย การคุ้มครองแรงงานทั้งหมดผ่านกระบวนการของการสรรหาและการว่าจ้าง และการเข้าถึงกลไกในการร้องทุกข์ การระงับข้อพิพาท และการได้รับการเยียวยาอย่างเหมาะสม ก็จะถูกนำไปรวมไว้ด้วย สำหรับแต่ละหัวข้อเหล่านี้แล้ว จะมีการเน้นย้ำไปที่วิธีปฏิบัติที่ดีและแนวทางการปฏิบัติในนโยบายความอดทนต่อทุจริตเป็นศูนย์ พร้อมกันกับขอขยายเอกสารสนับสนุนทางกฎหมายในประเทศและต่างประเทศ
3. ในระหว่างการฝึกอบรม การดำเนินการต่อมาจะเพิ่มความเข้าใจให้กับทีมระบบจัดการทางสังคมเกี่ยวกับวิธีการเผยแพร่ขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายของบริษัทให้กับซัพพลายเออร์และบริษัทจัดหางาน วิธีการป้องกัน การรับรู้ รายงานการไม่ปฏิบัติตามและการละเมิด วิธีการปกป้องผู้เสียหายและผู้แจ้งเบาะแส วิธีการตรวจสอบ ทวนสอบแก้ไขและติดตามเหตุการณ์กับการดำเนินการแก้ไขและป้องกัน

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 391
เรื่อง : นโยบายสภาพการทำงานที่มี คุณค่า		แก้ไขครั้งที่: 00	


4. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความตระหนักและการนำไปใช้จะจัดขึ้นเป็นประจำซึ่งจะรวมอยู่ในการฝึกอบรมปฐมนิเทศและแผนฝึกอบรมประจำเดือนหรือประจำปีตามความเหมาะสมทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกำหนดการของโรงงาน เพื่อสื่อสารทำความเข้าใจกับฝ่ายบริหารและพนักงานทั้งหมดภายในระยะเวลาหกเดือนหลังจากประกาศนโยบาย
5. ผู้ฝึกอบรมจะถูกเลือกจากทีมระบบการจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินภายในและมอบหมายหัวข้อเฉพาะเพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายสำหรับฝ่ายบริหารและพนักงานทั้งหมดปีละครั้ง
6. ทีมระบบจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินภายในจะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินความเสี่ยงสำหรับพนักงานที่มีความเสี่ยงไม่เพียงแต่ในโรงงาน แต่ยังครอบคลุมไปถึงชุมชนโดยรอบโดยใช้ข้อมูลขั้นต้นหรือข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการศึกษา สอบถาม หรือสังเกตการณ์หรือข้อมูลทุติยภูมิเป็นแหล่งของข้อมูลที่ได้จากรายงาน หรือถ่ายทอดมาจากข้อมูลขั้นต้น หรือนำข้อมูลปฐมภูมิมาสังเคราะห์และเรียบเรียงขึ้นใหม่และประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงการเน้นย้ำในเชิงลึกในการดำเนินงานของนายหน้าและบริษัทจัดหางาน

จ. ข้อกำหนด

1. นโยบายด้านการสรรหาและแนวทางการปฏิบัติ (รวมถึงการดำเนินการล่วงหน้าก่อนที่แรงงานข้ามชาติจะเดินทางมาถึงประเทศปลายทาง)

จะต้องมีการปฏิบัติตามข้อกำหนดทั้งหมดสำหรับการสอบทาน การให้การอนุญาต การจัดทำเอกสาร ความโปร่งใส การฝึกอบรมและการสอบทานธุรกิจที่แสดงรายละเอียดไว้ในข้อที่ ค. ง. จ. ของกระบวนการในการนำเอานโยบายนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรมไปใช้โดยแผนกทรัพยากรบุคคลของบริษัทรวมทั้งนายหน้าหรือบริษัทจัดหาแรงงานภายนอก

2. นโยบายด้านการว่าจ้าง และแนวทางปฏิบัติ (รวมถึงการดำเนินการภายหลังจากที่แรงงานข้ามชาติเดินทางมาถึงประเทศปลายทาง)

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 392
เรื่อง : นโยบายสภาพการทำงานที่มี คุณค่า		แก้ไขครั้งที่: 00	

ข้อกำหนดทั้งหมดที่อธิบายไว้ในข้อนี้อยู่ในส่วนของการนำเอานโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรมมาใช้กับแผนกทรัพยากรบุคคลของบริษัทและนายหน้าหรือบริษัทจัดหาแรงงานจะมีการกล่าวถึงรายละเอียดบางประการในหัวข้อต่อจากนี้

3. สัญญาจ้างงาน


ก. ภาษา สัญญาว่าจ้างที่เป็นลายลักษณ์อักษรระหว่างบริษัทและพนักงานใหม่จะต้องได้รับการจัดทำขึ้นเป็นในภาษาที่พนักงานเข้าใจ ในกรณีที่มีปัญหาในเรื่องของการอ่านหนังสือหรือภาษา ก็จะต้องมีการจัดเตรียมล่ามที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ คู่สัญญาแต่ละฝ่ายจะถือคู่มือข้อสัญญาที่มีการลงนามแล้ว หรือสำเนาของสัญญาที่มีการรับรองความถูกต้อง (รวมถึงการรับรองคำแปลถูกต้อง)

ข. หน้าที่และสถานที่ทำงาน พนักงานรายใหม่จะได้รับแจ้งให้ทราบถึงหน้าที่ในการทำงานที่ชัดเจน ระบุถึงประเภทและลักษณะของงาน ตำแหน่งงานตามที่ว่าจ้าง สถานที่ที่จะปฏิบัติงาน บุคคลที่เป็นหัวหน้างาน ซึ่งรายละเอียดในส่วนนี้จะตรงตามที่ตั้งกับพนักงาน

ค. สิทธิและความรับผิดชอบ พนักงานใหม่จะได้รับการปฐมนิเทศซึ่งจะแจ้งให้ทราบถึงสิทธิและความรับผิดชอบของพนักงานในส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับนโยบายที่จะต้องยึดถือและกฎระเบียบของบริษัทซึ่งมีความเกี่ยวข้องกันกับมาตรฐานด้านแรงงานสากลและกฎหมายแรงงานไทย และถ้าหากเป็นไปได้ ก็จะมีการจัดเตรียมโปสเตอร์ที่อ่านแล้วเข้าใจง่าย จุลสาร แผ่นพับ ใบปลิว ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

ง. ข้อตกลงในสัญญา รายละเอียดของสภาพในการทำงาน ณ ขณะที่มีการสรรหาพนักงานจะต้องตรงกันกับรายละเอียดที่ระบุไว้ในสัญญาว่าจ้าง ณ เวลาที่มีการว่าจ้าง เมื่อพิจารณาตามกฎหมายแรงงานไทย และเงื่อนไขภาคบังคับของสัญญาดังกล่าว สัญญาจ้างงานแบบไม่เต็มเวลาและการทำงานตามฤดูกาลที่จะนำมาใช้เสริมการว่าจ้างแบบปกติได้

จ. การแก้ไขและการเปลี่ยนแปลง ทางบริษัทห้ามมิให้มีการเปลี่ยนแปลงหรือการเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดซึ่งจะสร้างข้อเสียเปรียบและส่งผลกระทบต่อพนักงาน ในด้านของค่าจ้าง ประโยชน์ สภาพและสถานที่ในการทำงาน ตำแหน่งที่ลดลงจากที่เคยคาดหวังไว้ หรือการนำมาซึ่งความเสี่ยงทางด้านร่างกายหรือจิตใจซึ่งส่งผลทำให้เกิดความอ่อนแอ การแก้ไขใดๆ ที่ดำเนินการกับสัญญาจะต้องทำเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้นและมีการ

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 393
เรื่อง : นโยบายสภาพการทำงานที่มี คุณค่า		แก้ไขครั้งที่: 00	

รับรู้และความยินยอมอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรของพนักงานที่มีการแจ้งบอกไว้ ซึ่งได้รับมาโดยไม่มีการข่มขู่ว่าจะเสียค่าปรับ

ฉ. การสิ้นสุดการจ้างงาน (การเลิกจ้าง) สิทธิและความรับผิดชอบของคู่สัญญาแต่ละฝ่ายเกี่ยวกับการสิ้นสุดการจ้างงานจะต้องได้รับการระบุไว้อย่างชัดเจน ในกรณีที่พนักงานสามารถบอกเลิกสัญญาโดยไม่ต้องเสียค่าปรับ โดยมีการบอกกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นไปตามกฎหมายแรงงานของไทย จะต้องได้รับการจัดทำเป็นเอกสารอย่างชัดเจนและได้รับความเห็นชอบ การบอกกล่าวเกี่ยวกับการสิ้นสุดการจ้างงานก่อนครบกำหนดจะต้องอยู่ในระยะเวลาไม่เกิน 1 เดือนหรือตามที่กฎหมายแรงงานไทยระบุไว้

ซ. การพิจารณาโทษทางวินัย แจ้งให้พนักงานทราบถึงระเบียบของบริษัทอันมีความเกี่ยวข้องกับลักษณะ กระบวนการ และกรอบระยะเวลาการพิจารณาโทษทางวินัย บริษัทจะไม่เพิกเฉยต่อการพิจารณาโทษทางวินัยในส่วนของการใช้ความรุนแรง การบังคับ การกรรโชก การข่มขู่ การคุกคาม


ซ. การร้องทุกข์และการยื่นอุทธรณ์ พนักงานทั้งหมดจะมีสิทธิในการยื่นคำร้องหรือคำร้องทุกข์ และสามารถดำเนินการอย่างเป็นความลับได้ตามที่ต้องการ โดยยื่นผ่านช่องทางที่บริษัทจัดเตรียมให้ หากปัญหาการร้องเรียนไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเป็นที่น่าพึงพอใจ พนักงานทุกคนมีสิทธิในการยื่นอุทธรณ์ สิทธิดังกล่าวนี้จะต้องได้รับการระบุไว้ในสัญญาและอธิบายให้พนักงานทราบและเข้าใจ

ณ. การเยียวยา สัญญาจะต้องระบุถึงขอบเขตของความรับผิดชอบของบริษัทและ/หรือบริษัทจัดหางาน ในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ที่มีการร้องขอการเยียวยาหรือการส่งกลับประเทศ

4. สภาพในการทำงาน

ก. เวลาในการทำงานและเวลาพัก

- พนักงานจะไม่ถูกบังคับให้ทำงานมากกว่าจำนวนชั่วโมงที่ได้รับอนุญาตโดยกฎหมายแรงงานของไทยหรือทำงานในระหว่างวันหยุดและวันลา
- ระยะเวลาในการทำงานจะไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และ 60 ชั่วโมงเมื่อรวมชั่วโมงทำงานปกติกับชั่วโมงทำงานล่วงเวลาทั้งหมด ชั่วโมงทำงานจะต้องไม่เกินชั่วโมงต่อ

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 394
เรื่อง : นโยบายสภาพการทำงานที่มี คุณค่า		แก้ไขครั้งที่: 00	

วัน ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดรวมถึงการทำงานล่วงเวลาที่กำหนด ตามกฎหมายแรงงานไทย


- ระยะเวลาในการพักจะได้รับการระบุไว้ในกฎหมายแรงงานไทย
- พนักงานสามารถตรวจสอบระยะเวลาในการทำงานของตนเองโดยใช้วิธีการจับเวลาทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีการอื่นๆ ที่สามารถตรวจสอบและสามารถแสดงจำนวนได้

ข. การทำงานล่วงเวลา

- การทำงานล่วงเวลาถือเป็นการทำงานที่เป็นกรณีพิเศษมากกว่าข้อบังคับในการทำงานในแต่ละวัน
- การทำงานล่วงเวลาทั้งหมดจะขึ้นอยู่กับความสมัครใจ พนักงานจะไม่ถูกบังคับไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม
- พนักงานสามารถที่จะปฏิเสธการทำงานล่วงเวลาได้โดยจะไม่ถูกข่มขู่หรือทำให้กลัวการถูกลงโทษ
- สำหรับพนักงานที่ตกลงจะทำงานล่วงเวลา ทางบริษัทจะมีระบบในการรับคำยินยอมอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ณ เวลาที่มีการร้องขอ
- การทำงานล่วงเวลาจะได้รับค่าจ้างในอัตราพิเศษตามที่ระบุไว้ในกฎหมายแรงงานไทย

ค. ค่าจ้าง


- พนักงานทุกคน ไม่ว่าจะจะมีเพศ เชื้อชาติ ศาสนา รสนิยมทางเพศ หรือปัจจัยด้านการแบ่งแยกใดๆ จะได้รับค่าจ้างอย่างน้อยเท่ากับแรงงานขั้นต่ำที่กฎหมายแรงงานไทยกำหนดไว้สำหรับจังหวัดที่บริษัทมีการดำเนินงาน

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 395
เรื่อง : นโยบายสภาพการทำงานที่มี คุณค่า		แก้ไขครั้งที่: 00	

- นอกเหนือจากพนักงานปกติ พนักงานชั่วคราว พนักงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นอัตราต่อชิ้น พนักงานที่อยู่ในระหว่างทดลองงาน พนักงานที่มีการจ้างงานผ่านบริษัทจัดหางาน นายหน้า พนักงานซึ่งเป็นสมาชิกของสหกรณ์ ก็มีสิทธิ์ที่จะได้รับค่าจ้างอย่างน้อยเท่ากับอัตราค่าแรงขั้นต่ำ
- จะมีการจ่ายค่าจ้างตามหลักการของ งานที่มีคุณค่าเท่ากัน จะต้องได้ค่าแรงเท่ากัน
- อัตราค่าจ้างและการชำระเงินจะได้รับการคำนวณด้วยความโปร่งใสอย่างเต็มที่ การคำนวณค่าจ้างในการทำงานล่วงเวลาและการหักเงินตามกฎหมายจะได้รับการอธิบายให้เข้าใจอย่างชัดเจน
- จะมีการดำเนินการจ่ายค่าแรงตามปกติภายในกรอบเวลาที่กำหนดไว้ หลังจากที่มีการประกาศกำหนดการตามที่กำหนดไว้ซึ่งทางพนักงานสามารถที่จะยอมรับได้
- จะต้องไม่มีการเลื่อนการจ่ายค่าแรง จ่ายค่าแรงล่าช้า หรือระงับการจ่ายค่าแรง ซึ่งจะเป็นการบังคับให้พนักงานอยู่ในสถานที่ทำงานอย่างไม่สมครใจ
- จะไม่มีการจ่ายค่าจ้างเป็น “สิ่งของ” ทั้งนี้ การจ่ายค่าแรงสามารถดำเนินการจ่ายเป็นเงินสด หรือโอนเงินผ่านบัญชีธนาคาร พร้อมกับการจัดเตรียมบัตร ATM ให้ และไม่ว่าจะจ่ายค่าแรงด้วยวิธีใด ก็จะมีการจัดทำเอกสารในเรื่องของการคำนวณที่มีความชัดเจน รวมทั้งหลักฐานที่แสดงว่าพนักงานได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนและตรงเวลา
- จะไม่มีการหักเงินซึ่งไม่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายออกจากค่าแรงที่จะจ่ายให้กับพนักงาน


ง. สิทธิและการหักเงิน

- พนักงานทุกคนจะได้รับสิทธิตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานไทย
- สิทธิดังกล่าวจะรวมถึงการประกันสุขภาพ ประกันสังคม การลาคลอดและการลาป่วย การประกันภัยความพิการและการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน เงินบำนาญผู้สูงอายุ หากแต่จะมีการหักเงินออกจากค่าแรงตามที่ได้รับอนุญาตโดยกฎหมายแรงงานไทย

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 396
เรื่อง : นโยบายสภาพการทำงานที่มี คุณค่า		แก้ไขครั้งที่: 00	

- จะไม่มีการหักเงินออกจากค่าจ้างซึ่งไม่ถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ได้รับอนุญาต จะมีการอธิบายให้ทราบถึงการหักเงินใดๆ ที่มีการตกลงกันไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจนในสัญญาจ้างงาน และได้รับความยินยอมอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรจากพนักงาน
- จะไม่มีการหักเงินสำหรับเวลาที่หายไปในการฝึกอบรมที่มีความเกี่ยวข้องกับงานของพนักงาน โดยเฉพาะการอบรมเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS) หรือหักเงินในส่วนของอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล (PPE) เครื่องแบบ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน ความต้องการพื้นฐานเช่น ห้องน้ำและน้ำสะอาดสำหรับใช้ดื่ม
- ค่าเช่าบ้าน ค่าเดินทาง ค่าอาหาร อาจถูกหักออกจากค่าแรงหรือไม่ก็ได้ การหักเงินในส่วนนี้จะต้องได้รับการตกลงกันล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรและจะต้องไม่เกินกว่าอัตราตามตลาดหรืออัตราที่พนักงานคนอื่นจ่ายไปในสถานที่บริเวณเดียวกัน เงินในส่วนนี้จะไม่ถือว่าเป็นการหักเงินให้แก่บริษัทหรือผู้รับเหมาช่วงจากค่าใช้จ่ายของพนักงาน และจะไม่ถูกนำมาใช้ในการเรียกค่าธรรมเนียมนที่เกี่ยวกับการสรรหาแรงงาน
- การเบิกค่าแรงล่วงหน้า การกู้ยืมเงินจะต้องเป็นไปตามกฎหมายและจะต้องมีการตกลงกันเป็นลายลักษณ์อักษรโดยใช้ข้อตกลงที่เหมาะสมซึ่งจะไม่เป็นการสร้างข้อผูกมัดด้วยการเป็นหนี้หรือสถานการณ์ที่เป็นการผูกมัดให้แก่พนักงานในส่วนของข้อตกลงในการชำระเงินคืนของพนักงาน รวมทั้งอัตราดอกเบี้ยจะต้องมีความเหมาะสมและเป็นธรรม ดังนั้น วิธีปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุดก็คือ การชำระเงินคืนจะต้องไม่เกินร้อยละ 10 ของค่าแรงรายเดือนของพนักงาน และระยะเวลาในการชำระเงินคืนควรจะไม่เกิน 6 เดือน
- การหักเงินอันเกิดจากการมาทำงานสายหรือการขาดงานจะต้องเป็นไปอย่างสมเหตุสมผลและอธิบายได้
- จะไม่มีการลงโทษทางวินัยหรือการบังคับให้ทำงานโดยใช้วิธีหักเงิน


จ. วันหยุดและการลา

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 397
เรื่อง : นโยบายสภาพการทำงานที่มี คุณค่า		แก้ไขครั้งที่: 00	

- นโยบายของบริษัทจะเป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทย ซึ่งนิยามคำว่า “วันหยุด” หมายถึงวันหยุด นักชัตตฤกษ์ วันหยุดสุดสัปดาห์/วันหยุดงาน การลาพักผ่อนประจำปี ในขณะที่ “การลา” จะแบ่งออกเป็น 6 ประเภทคือ การลากิจ การลาป่วย การลาคลอด การลาเพื่อไปฝึกอบรม การลาเพื่อไปราชการทางทหาร การลาทำหมัน
- ประเภทของการลาทั้งหมดจะต้องได้รับการกำหนดและอธิบายให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน ในส่วนของจำนวนวันที่ได้รับอนุญาตให้ลา จำนวนวันที่จะได้รับค่าแรง เงื่อนไขในการสะสมวันลาไปใช้ในปีถัดไปหรือการได้รับเงินในกรณีที่ไมใช้วันลา ฯลฯ ทั้งนี้ เป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องระบุรายละเอียดในส่วนนี้ไว้ในสัญญาจ้างงานหรือนำมาแนบไว้เป็นกฎระเบียบของบริษัทคือคู่มือพนักงาน (และมีการอ้างอิงในสัญญา)
- บริษัทจะอ้างอิงกฎหมายแรงงานไทยฉบับล่าสุด

ฉ. อนามัยและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

- มีประเมินความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS) ในสถานที่ทำงาน เพื่อระบุว่าพื้นที่หรือวิธีการปฏิบัติใดมีความเป็นไปได้ว่าจะไม่ปลอดภัย โดยเฉพาะสำหรับพนักงานที่เปราะบาง
- จะต้องมีการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษสำหรับหญิงที่ตั้งครรภ์หรือผู้หญิงที่อยู่ในระหว่างการพักฟื้น ภายหลังจากคลอดบุตรในส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวก ความยืดหยุ่นในระยะเวลาของการทำงาน และการมอบหมายงาน
- จะต้องมีการฝึกอบรมอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS) โดยมีเนื้อหา จำนวนชั่วโมงในการอบรม จะกำหนดไว้โดยกฎหมายไทย
- จะต้องมีการจัดการฝึกอบรมเรื่องการอพยพในกรณีฉุกเฉิน การดับเพลิง และการปฐมพยาบาลให้กับพนักงานทุกคน ในทุกๆ สถานที่ทำงานและลักษณะงาน

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 398
เรื่อง : นโยบายสภาพการทำงานที่มี คุณค่า		แก้ไขครั้งที่: 00	


- การวิเคราะห์ในเรื่องของอุบัติเหตุและความเสี่ยงต่อชีวิต สุขภาพ และความปลอดภัยของพนักงาน จะต้องได้รับการพิจารณาในขณะที่มีการตรวจสอบคำร้องทุกข์และกลยุทธ์ในการแก้ไขเยียวยา

ข. โบนัส เงินจูงใจ (เงินค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นตามชิ้นงาน) และการเลื่อนตำแหน่ง

- จะมีระบบในการบันทึกตัวเลขของการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลซึ่งจะสามารถใช้ในการพิจารณาการจ่ายเงินโบนัสและเงินจูงใจได้
- เป้าหมายด้านการผลิตหรือตัวชี้วัดอื่นสำหรับพนักงานที่เป็นผู้หญิงและผู้ชายจะต้องถูกกำหนดไว้ให้อยู่ในระดับเดียวกัน
- จะใช้ระบบในการประเมินคุณสมบัติและการปฏิบัติงานเป็นตัวพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่ง
- บริษัทจะต้องไม่ปิดกั้นให้พนักงานที่เป็นผู้หญิงเข้าสมัครทำงานหรือร้องขอรับการอบรมเพิ่มเติม เพื่อที่จะสามารถทำงานในลักษณะที่โดยทั่วไปแล้วมีไว้หรือได้รับการพิจารณาว่ามีไว้สำหรับผู้ชายเท่านั้น เช่น งานเกี่ยวกับเครื่องกล การควบคุมเครื่องจักร
- เช่นเดียวกัน บริษัทจะต้องไม่ปิดกั้นให้พนักงานที่เป็นผู้หญิงทำงานในตำแหน่งบริหารจัดการ
- สำหรับตำแหน่งที่เหมือนหรือต่างกันซึ่งมีคุณค่าที่เทียบเคียงกันได้ ไม่ว่าจะพนักงานผู้หญิงหรือผู้ชายก็จะต้องได้รับค่าจ้างหรือการขึ้นเงินเดือนในอัตราที่เท่ากัน

ข. การเลิกจ้าง การลาออก การจ่ายเงินชดเชย

- บริษัทจะจัดทำเอกสารเกี่ยวกับกระบวนการมาตรฐานในการดำเนินการทางด้านวินัยสำหรับผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายของบริษัท ซึ่งจะได้รับการอธิบายให้พนักงานทุกคนเข้าใจ
- บริษัทจะจัดทำเอกสารเกี่ยวกับกฎระเบียบในการบอกกล่าวล่วงหน้าถึงการลาออกและการชำระเงินใดๆ ที่ครบกำหนดให้กับพนักงาน ซึ่งจะไม่เข้มงวดเกินกว่าตามที่กฎหมายแรงงานไทยอนุญาต

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 399
เรื่อง : นโยบายสภาพการทำงานที่มี คุณค่า		แก้ไขครั้งที่: 00	

- การปลดพนักงานออก การเลิกจ้างจะต้องประกอบไปด้วยการอธิบายเหตุผลที่ชัดเจนและแสดงให้เห็นถึงกระบวนการที่ถูกต้อง รวมถึงจดหมายเตือนล่วงหน้าที่ต้องเหมาะสมเพื่อแจ้งให้พนักงานเปลี่ยนหรือปรับปรุงพฤติกรรม
- การจ่ายเงินชดเชยให้กับพนักงานจะพิจารณาตามจำนวนเงินที่ระบุไว้ในกฎหมายแรงงานไทยฉบับล่าสุด

5. เสรีภาพในการเคลื่อนย้ายและเสรีภาพส่วนบุคคล

ก. พนักงานจะมีเสรีภาพในการบอกเลิกสัญญา ภายใต้กฎหมายที่ตกลงกันไว้ล่วงหน้าซึ่งได้รับการบันทึกไว้เป็นเอกสาร


ข. พนักงานจะมีเสรีภาพในการเดินทางกลับไปยังบ้านเกิดระหว่างที่มีการลา โดยไม่มีการลงโทษหรือข่มขู่ว่าจะเลิกจ้าง อย่างไรก็ตาม หากการดำเนินการดังกล่าวส่งผลเสียต่อสถานะทางกฎหมายในการเดินทางกลับมายังประเทศไทย ก็จะเป็นความรับผิดชอบของทางบริษัท

ค. พนักงานจะมีเสรีภาพในการเปลี่ยนงาน อย่างไรก็ตาม ตามบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานไทยในส่วนของที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ นายจ้างคนก่อนมีหน้าที่ในการรายงานต่อหน่วยงานราชการที่มีอำนาจหน้าที่ให้ทราบถึงการลาออกหรือการหายไปของพนักงาน ทั้งนี้ ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการว่าจ้างแรงงานข้ามชาติ อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนงานซึ่งส่งผลเสียต่อใบอนุญาตทำงานหรือวีซ่าหรือสถานะทางกฎหมายของพนักงาน ก็จะตกอยู่กับพนักงานและนายจ้างรายใหม่

ง. พนักงานมีเสรีภาพในการใช้จ่ายค่าจ้างที่ได้รับตามที่ตนเองต้องการ และทางบริษัทจะไม่สร้างข้อจำกัดหรือข้อห้ามในส่วนนี้ เว้นแต่จะมีการละเมิดฝ่าฝืนนโยบายใดๆ ของบริษัท

จ. พนักงานจะไม่ถูกจำกัดสิทธิ์ในการใช้สิ่งของจำเป็น (น้ำดื่ม, ห้องน้ำ) ระหว่างเวลาทำงานและเวลาพัก

ฉ. พนักงานจะมีสิทธิ์ได้รับความเป็นส่วนตัวระหว่างเวลาพัก (รวมถึงการพักเพื่อเข้าห้องน้ำ) ภายหลังจากเวลาเลิกงาน และระหว่างเวลาในการลาและวันหยุด

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 400
เรื่อง : นโยบายสภาพการทำงานที่มี คุณค่า		แก้ไขครั้งที่: 00	

ช. พนักงานสามารถออกจากสถานที่ทำงานภายหลังจากเวลาเลิกงานโดยจะไม่ถูกขัดขวางโดยเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย (ไม่ว่าจะมีการพกพาอาวุธหรือไม่) ทั้งนี้ หากมีข้อกังวลทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยนอกสถานที่ทำงาน (เช่น ความปลอดภัยหรือการคุ้มครองบุคคล) จะต้องมีการระบุรายละเอียดในส่วนนี้ก่อนที่จะมีการลงนามในสัญญา

ซ. พนักงานจะมีอิสรภาพในการเลือกที่พักซึ่งอยู่นอกเหนือจากที่พักที่บริษัทจัดให้แม้จะถือว่าเป็นทางเลือกที่เสนอให้กับพนักงาน

ฅ. พนักงานที่พักอยู่ในบ้านพักที่ทางบริษัทจัดให้สามารถที่จะเข้าและออกจากที่พักโดยไม่ต้องขออนุญาตจากทางบริษัทหรือบุคลากรที่ทำหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัย พนักงานจะมีสิทธิอย่างเต็มที่ในการเข้าถึงเอกสารประจำตัวของตนเองรวมถึงสิ่งของของตนเองที่อยู่ในบ้านพักของบริษัท


ฉ. พนักงานจะมีเสรีภาพในการเลือกว่าจะเข้าร่วมแผนในการออมเงินในรูปแบบสหกรณ์หรือแผนการลงทุนที่คณะกรรมการสวัสดิการของบริษัทเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือหรือริเริ่ม หรือสถาบันการเงินที่ทางบริษัทเป็นผู้แนะนำ หากพนักงานเลือกที่จะเข้าร่วม พนักงานจะมีสิทธิอย่างเต็มที่ในการเข้าถึงและควบคุมเงินออมทั้งหมดและเงินที่ตนเองจะต้องได้รับ

6. ความเท่าเทียมในสถานที่ทำงานและการปฏิบัติอย่างมีมนุษยธรรม

ก. ทางบริษัทจะไม่ยอมให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ แรงงานเด็ก การแบ่งแยกเพศ เชื้อชาติ สัญชาติ ชาติพันธุ์ สถานะทางกฎหมาย รสนิยมทางเพศ และความพิการ

ข. แรงงานข้ามชาติจะได้รับการปฏิบัติเทียบเท่ากับแรงงานไทยในส่วนของสภาพในการทำงาน การได้รับการฝึกอบรม การมีสิทธิได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การเป็นสมาชิกในคณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน

ค. ทางบริษัทจะไม่ยอมให้ผู้จัดหา ผู้รับเหมาช่วง ผู้ให้บริการ ใช้อำนาจข่มเหงในข้อด้อยของแรงงานไทยหรือแรงงานข้ามชาติ รวมถึงการข่มขู่หรือใช้ความรุนแรง

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 401
เรื่อง : นโยบายสภาพการทำงานที่มี คุณค่า		แก้ไขครั้งที่: 00	

ง. นโยบายด้านวินัยของบริษัทจะต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายแรงงานไทย ในกรณีที่มีการกำหนดไว้ นโยบายเหล่านี้จะต้องได้รับความเห็นชอบจากหน่วยงานที่มีอำนาจในการนำเอามาใช้ กำกับติดไว้บนบอร์ดประกาศในภาษาที่พนักงานเข้าใจ


จ. บริษัทมีหน้าที่ในการสร้างความเท่าเทียมในสถานที่ทำงานให้กับพนักงานผู้หญิงและผู้ชาย ผลการศึกษาได้ระบุว่าส่วนต่างๆ ดังต่อไปนี้อาจเกิดกรณีของการแบ่งแยกเพศขึ้นได้ ทั้งนี้ ทางบริษัทจะได้ดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ให้มากขึ้นเพื่อเอาชนะข้อท้าทายในส่วนของ

- การสรรหาและการว่าจ้าง (รวมถึงไม่มีการทดสอบตั้งครรรภ์)
- ผลตอบแทนที่เท่าเทียม
- การฝึกอบรมและการเลื่อนตำแหน่ง
- การพิจารณาโทษทางวินัยและการเลิกจ้าง
- การคุกคามทางเพศ
- ข้อกำหนดในเรื่องของการเป็นมารดา รวมถึงการไม่ทดสอบการตั้งครรรภ์

ฉ. บริษัทจะไม่ยอมให้มีการคุกคามไม่ว่าอยู่ในรูปแบบใดเกิดขึ้น โดยเฉพาะการคุกคามทางเพศ ซึ่งถือว่าเป็นรูปแบบของการแบ่งแยกทางเพศสูงสุด การคุกคามทางเพศจะนำมาซึ่งความไม่ปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานเสื่อมเสียศีลธรรมและส่งผลกระทบต่องานและความสามารถในการทำงานของพนักงาน และท้ายที่สุดก็จะส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ของบริษัท

ช. บริษัทจะดำเนินการจัดทำคู่มือในการต่อต้านการคุกคามทางเพศหรือหลักสูตรการอบรมในเรื่องของ


- นิยามของคำว่า “พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในสถานที่ทำงาน” และประเภทอื่น ๆ ของการกระทำที่เป็นการล่วงละเมิด

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 402
เรื่อง : นโยบายสภาพการทำงานที่มี คุณค่า		แก้ไขครั้งที่: 00	

- ช่องทางในการร้องทุกข์สำหรับการรายงานเหตุอย่างเป็นความลับและการคุ้มครอง
- กระบวนการเกี่ยวกับการสืบสวนหาข้อเท็จจริงและการลงโทษทางวินัยต่อผู้กระทำผิด
- วิธีการในการเฝ้าสังเกตวัฒนธรรมในสถานที่ทำงานเพื่อให้แน่ใจว่ามีการเคารพสิทธิของผู้หญิง
- วิธีการในการป้องกันการเข้าถึงภาพลามกอนาจาร ข้อมูลหรือสื่อที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ การช่วยผู้ทางเพศ และการทดสอบประมาทของพนักงานเพศชายต่อหน้าพนักงานเพศหญิง

7. การเก็บรักษาเอกสารโดยพนักงาน บริษัทจะไม่ทำลาย ซุกซ่อน ยึด หรือปฏิเสธไม่ให้ผู้สมัครหรือพนักงานเข้าถึง เอกสารระบุตัวตนหรือเอกสารการเข้าเมืองของตนเอง รวมถึงหนังสือเดินทาง ใบอนุญาตในการทำงาน และเอกสารส่วนบุคคลใดๆ อาทิเช่น สมุดเงินฝากธนาคารหรือบัตร ATM สำหรับในกรณีที่มีผู้จัดหาแรงงานหรือนายจ้างต้องการเก็บรักษาเอกสารส่วนบุคคลไว้เป็นการชั่วคราวอันเนื่องมาจากข้อกำหนดทางกฎหมาย เอกสารดังกล่าวจะถูกส่งคืนให้กับพนักงานในทันทีเมื่อมีการร้องขอและไม่มีเงื่อนไขใดๆ ที่กำหนดไว้ก่อนล่วงหน้า และในระหว่างที่บริษัทเก็บรักษาเอกสารเหล่านั้นไว้ จะมีการจัดเตรียมสำเนาของเอกสารส่วนบุคคลที่ไม่อยู่ในความครอบครองของพนักงานไว้ให้กับพนักงาน และจะมีการแจ้งให้พนักงานทราบถึงเหตุผลที่ทางบริษัทต้องเก็บรักษาเอกสารดังกล่าวไว้พร้อมทั้งมีการแจ้งให้ทราบถึงความคืบหน้าของกระบวนการซึ่งมีการนำเอาเอกสารดังกล่าวไปใช้

8. กระบวนการและการฝึกอบรมพิเศษสำหรับแรงงานที่มีความเสี่ยง (สำหรับแรงงานก่อนเข้ามาถึงประเทศต้นทาง) - บริษัทจัดหาแรงงานที่ทำสัญญาไว้กับทางบริษัทจะแจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดและการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษสำหรับแรงงานข้ามชาติที่เป็นเพศหญิงในทุกขั้นตอนของกระบวนการในการจัดหาแรงงานในระยะเวลาที่มีการเดินทางมาถึงก่อนการดำเนินการ ตัวอย่างเช่น การแจ้งให้ทราบถึงตำแหน่งงานว่างและลักษณะของงาน ข้อกำหนดในการเดินทาง การดำเนินการสัมภาษณ์และการฝึกอบรม รวมถึงหัวข้อที่มีการสอน วิธีการที่ถูกนำมาใช้ คุณสมบัติของผู้ฝึกอบรม และปัญหาโดยรวมที่มีความจำเพาะเจาะจงต่อการระบุถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้สำหรับแรงงานข้ามชาติที่เป็นเพศหญิง

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 403
เรื่อง : นโยบายสภาพการทำงานที่มี คุณค่า		แก้ไขครั้งที่: 00	


9. การฝึกอบรมพิเศษสำหรับแรงงานที่มีความเสี่ยง (สำหรับแรงงานหลังเข้ามาถึงประเทศต้นทาง) - การฝึกอบรมแรงงานข้ามชาติในเรื่องของการตระหนักรู้ถึงการค้ามนุษย์ (TIP) และการนำเอานโยบายในการต่อต้านการค้ามนุษย์ ไปใช้ รวมถึงการฝึกอบรมในเรื่องของมาตรฐานแกนหลักทางด้านแรงงานของ ILO ซึ่งจะได้รับการจัดขึ้นโดยใช้ภาษาที่แรงงานเข้าใจและใช้ถนัดในการสื่อสาร หากพบว่าอาจเกิดความเสี่ยงขึ้นได้กับพนักงานหญิง ก็จะมีการจัดอบรมเป็นพิเศษในเรื่องของการป้องกันตนเอง การสร้างความมั่นใจ และการจัดการกับภัยคุกคามทางเพศ รวมถึงการข่มเหงทางเพศและการแสวงหาผลประโยชน์อื่นๆ เพื่อที่จะให้แรงงานหญิงมีศักยภาพเพิ่มขึ้น หัวข้อรายการในการฝึกอบรมหลักประจำปีจะถูกกำหนดโดยกระบวนการในการฝึกอบรมและในกรณีที่มีความต้องการอบรมเพิ่ม ก็จะนำเอาการฝึกอบรมเป็นกรณีพิเศษตามที่กล่าวไว้ข้างต้นมารวมไว้ด้วย

จ. การรับรู้

1. ทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) จะทำหน้าที่รวบรวมรายละเอียดของการไม่ปฏิบัติตามหรือการฝ่าฝืนนโยบายในการสรรหาแรงงานอย่างมีความรับผิดชอบและเป็นธรรม อันมีความเกี่ยวข้องกับห่วงโซ่อุปทานของอาหารทะเลรวมทั้งสภาพแวดล้อมและสถานที่อันเป็นที่ตั้งของโรงงาน รายละเอียดในส่วนนี้จะถูกจัดอันดับและจัดหมวดหมู่โดยพิจารณาให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานแกนหลักทางด้านแรงงานสากลและส่วนที่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานไทย จะมีการจัดอันดับโดยเป็นไปตามความรุนแรงพร้อมทั้งมีการนำเสนอช่องทางในการร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยาที่เหมาะสม

2. ทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) จะทำหน้าที่รวบรวมรายชื่อของหน่วยงานราชการ กลุ่มชุมชนในท้องถิ่นสำหรับแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ สมาคมไทยอุตสาหกรรม สมาคมทางกฎหมาย องค์กรพัฒนาเอกชน และองค์กรภาคประชาสังคม ที่ดำเนินงานอยู่ภายในพื้นที่ และสามารถให้ความช่วยเหลือกับโรงงานในการจัดการกับการร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยาในส่วนของเหตุการณ์และกรณีตามที่กล่าวมา

ข. การรายงาน

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 404
เรื่อง : นโยบายสภาพการทำงานที่มี คุณค่า		แก้ไขครั้งที่: 00	

1. ฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคนต้องเข้าใจถึงหน้าที่ที่จะต้องแจ้งให้บริษัททราบทันทีเมื่อพบเห็นการกระทำที่ละเมิดนโยบายนี้ (ทั้งเห็นจริงหรืออาจเป็นเพียงข้อสงสัย) ไม่ว่าจะเกิดขึ้นภายในบริษัท นายหน้าบริษัทจัดหางาน และคู่ค้าที่สำคัญของบริษัท


2. ผู้จัดการและพนักงานทุกคนจะต้องได้รับแจ้งให้ทราบว่าต้องติดต่อกับใครรวมถึงวิธีการในการติดต่อโดยไม่ต้องแจ้งชื่อ จะต้องมีการแจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดในการติดต่อกับพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทในกรณีฉุกเฉินแบบ 24 ชั่วโมง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือฝ่ายการผลิต ผู้บริหารสูงสุดหรือกรรมการของบริษัท เจ้าหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติตามนโยบายด้านศีลธรรม (ถ้ามีการมอบหมาย) หมายเลขโทรศัพท์สายด่วนหรืออีเมลที่เป็นความลับ รวมทั้งลิงก์แบบออนไลน์ ซึ่งจะมีการระบุถึงวิธีการในการดำเนินการและแบบฟอร์มที่สามารถกรอกข้อมูลที่เกี่ยวข้องลงไปได้

3. บริษัทจะไม่อนุญาตให้มีการดำเนินการทางวินัย หรือการตอบโต้ไม่ว่าอยู่ในรูปแบบใดๆ ก็ตาม ซึ่งจะเกิดขึ้นกับบุคคลที่มีการรายงานให้ทราบถึงเหตุการณ์ของการฝ่าฝืนนโยบายนี้อย่างสุจริตใจ อย่างไรก็ตาม บุคคลที่พบว่าได้กระทำการฝ่าฝืนนโยบายนี้หรือกระทำการใดๆ ที่ผิดต่อกฎหมาย จะต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัยซึ่งอาจรุนแรงจนถึงขั้นการเลิกจ้าง ยิ่งกว่านั้น ทางบริษัทจะดำเนินการต่อบุคคลหรือองค์กรที่ขัดขวาง ทำให้ล่าช้า หรือปฏิเสธที่จะให้ความร่วมมือในการสืบสวนคือกันระบุได้ถือการละเมิดฝ่าฝืนนโยบายนี้

4. ผู้บริหารระดับสูงจะใช้ความพยายามทั้งหมดเพื่อปกป้องผู้เสียหายหรือผู้แจ้งเบาะแส ทางบริษัทจะใช้ความระมัดระวังในการรักษาความลับของบุคคลทั้งหลายที่เป็นผู้แจ้งเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายคือกัน นโยบายฉบับนี้ตลอดจนบุคคลทั้งหลายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดหรือการกระทำที่ไม่เหมาะสมซึ่งถูกกล่าวหา ไม่ว่าจะการฝ่าฝืนดังกล่าวจะได้รับการพิสูจน์ว่าเป็นจริงหรือไม่

5. จัดให้มีขั้นตอนสำหรับการจัดการกับกรณีที่เกี่ยวข้องกับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงและเด็กที่มีความอ่อนไหวทางเพศเพื่อปกป้องพวกเขาจากความเสียหาย การล่วงละเมิด ถูกคุกคาม หรือการแสวงประโยชน์มากกว่าเดิม

ซ. กลไกในการร้องเรียน ร้องทุกข์

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 405
เรื่อง : นโยบายสภาพการทำงานที่มี คุณค่า		แก้ไขครั้งที่: 00	

1. จะมีระบบที่พร้อมใช้งานสำหรับการรับเรื่องร้องทุกข์ การสืบสวน การแก้ไขปัญหา และการบันทึกคำร้องและการร้องทุกข์ รวมทั้งมีการจัดหมวดหมู่และจัดลำดับความสำคัญสำหรับการดำเนินการและการแก้ไขเยียวยา การตรวจสอบติดตาม การระบุถึงประวัติและรูปแบบของเหตุการณ์และประเภทของเหตุการณ์

2. ทางบริษัทจะจัดทำรายการของการร้องทุกข์ที่อาจเกิดขึ้นได้ไว้ล่วงหน้าซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกับนโยบาย โดยที่หมวดหมู่ที่แนะนำก็คือ สิทธิมนุษยชน กระบวนการในการจัดหาแรงงานจากบริษัทจัดหา งาน การว่าจ้างภายในองค์กร การทำสัญญาจ้าง


3. ผู้บริหารระดับสูงจะให้ความสำคัญกับการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสและผู้เสียหาย มีการจัดทำเป็นเอกสารเพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะมีการรักษาความลับของข้อมูลและตัวตนของผู้เสียหาย มีมาตรการเฉพาะเพื่อปกป้องผู้หญิงจากถูกล่วงละเมิดและคุกคามต่อชีวิตและความเป็นอยู่ ตัวอย่างเช่น ที่พักที่ปลอดภัยในสถานที่ที่ไม่เปิดเผยโดยร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชนในท้องถิ่น / องค์กรภาคประชาสังคม หรือจัดหาหน่วยงานผู้หญิงให้กับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงเพื่อรายงานเหตุการณ์ให้ตำรวจหรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ การติดต่อและเข้าถึงสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดซึ่งมีหมายเลขโทรศัพท์สายด่วน “1300” เพื่อเข้ามาดำเนินการช่วยเหลือที่พักพิงสำหรับเด็กและครอบครัว, การดูแลสุขภาพและให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย

4. ในส่วนของการพิจารณาโทษทางวินัย ซึ่งอาจนำไปสู่การเลิกจ้างหรือการดำเนินการทางกฎหมาย ก็จะต้องถูกนำมาใช้กับผู้กระทำผิด (ไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือองค์กร) โดยใช้วิธีการที่มีความเท่าเทียมกับการดำเนินการต่อการฝ่าฝืน ซึ่งเที่ยงธรรมและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

ฅ. การแก้ไขเยียวยา

1. บริษัทจะจัดทำรายการของมาตรการในการแก้ไขเยียวยาที่เป็นไปได้ไว้ล่วงหน้า

2. ขั้นตอนในการดำเนินการจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับความรุนแรงของการละเมิด พร้อมทั้งจะมีการพิจารณาและจัดทำเอกสารไว้ล่วงหน้า ขั้นตอน ในการดำเนินการที่มีผลในทันที หรือเป็นแบบระยะสั้นหรือระยะยาว มาตรการที่อาจนำมาใช้อาจมีความเกี่ยวข้องกันกับการพิจารณาโทษทางวินัย ภายในองค์กร หรือการดำเนินการทางกฎหมายต่อผู้กระทำผิด หรือค่าชดเชยที่เป็นตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงิน การให้ความช่วยเหลือทางด้านการรักษาพยาบาลและ/หรือทางกฎหมาย การฟื้นฟูสภาพหรือการให้การศึกษาเพิ่มเติมต่อผู้เสียหาย

	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> Procedure Manual	หมายเลข : PM-HR-HS-001 (Doc.No)	ฉบับที่ : 01
		วันที่บังคับใช้ : 01/10/19 (Issue Date)	แผ่นที่ : 406
เรื่อง : นโยบายสภาพการทำงานที่มี คุณค่า		แก้ไขครั้งที่: 00	

3. แผนในการแก้ไขฟื้นฟูเยียวยาจะประกอบไปด้วยกลยุทธ์ในการแก้ไขและการป้องกัน โดยเฉพาะสำหรับพนักงานหญิง ก็จะต้องรวมถึงการดำเนินการเพื่อเพิ่มศักยภาพเข้าไปด้วย

ญ. การตรวจสอบ

1. การตรวจประเมินภายในเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายนี้จะต้องทำในระบบจัดการทางสังคม (SMS) ของบริษัทโดยใช้ขั้นตอน หลักเกณฑ์ และขอบเขตตามเอกสารคู่มือการใช้งานระบบบริหารคุณภาพ ของทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในมีการรายงานไว้พร้อมกับข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะ การติดตามผล
2. การประเมินคู่ค้าเบื้องต้น การเฝ้าระวัง การประเมินคู่ค้าแบบไม่แจ้งล่วงหน้า ความถี่ขึ้นอยู่กับระดับความเสี่ยงและคะแนนการประเมินความเสี่ยงทางสังคม
3. นำเครื่องมือวิเคราะห์ความละเอียดอ่อนมิติชายหญิง มาใช้ในการตรวจสอบผู้จัดหาแรงงานและบริษัทจัดหางาน
4. จะพิจารณานำรายการตรวจสอบการล่วงละเมิดทางเพศและเครื่องมืออื่น ๆ ในการประเมินความคืบหน้าความเท่าเทียมกันในสถานที่ทำงานมาใช้ในระหว่างตรวจประเมินภายในสำหรับระบบจัดการทางสังคมในบริษัท
5. ในทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในจะมีเจ้าหน้าที่ผู้หญิงที่ผ่านการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมสำหรับกิจกรรมที่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการสัมภาษณ์พนักงาน
6. ข้อสรุปและข้อเสนอแนะจากการประเมินผลและการตรวจสอบ - บางส่วนหรือทั้งหมด - จะถูกนำมาใช้เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือการปรับเปลี่ยนนโยบายและระบบการจัดการทางสังคมของบริษัท



บริษัทอุตสาหกรรมน้ำปลาระยองจำกัด

สนง.:236/12สาทรประดิษฐ์ บางโพพวง ยานนาวา กทม.10120โทรฯ 0 2211 5781, 0 2211 9757โทรสาร 0 2212 4991

ช-2: นโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

ช-2.1: ถ้อยแถลงและแผนปฏิบัติตามนโยบายเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม

ประกาศ

นโยบายเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม

ความมุ่งมั่นที่จะไม่ยอมรับโดยเด็ดขาด

บริษัทมีนโยบายไม่ยอมรับโดยเด็ดขาดต่อความพยายามที่จะขัดขวางหรือหลีกเลี่ยงการใช้สิทธิของพนักงานในการก่อตั้งหรือเข้าร่วมองค์กรหรือกลุ่มที่คนเหล่านั้นเลือก (รวมถึงสหภาพการค้า) เพื่อให้เป็นตัวแทนของตน เราตระหนักถึงสิทธิของผู้ปฏิบัติงานและพนักงานในการก่อตั้งกลุ่มซึ่งมีการจัดการอย่างเสรีและมีสิทธิที่จะเข้าร่วมสหพันธ์และสมาพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรสากลของผู้ปฏิบัติงานและพนักงาน โดยไม่ต้องเกรงกลัวว่าจะถูกสลายหรือระงับยับยั้งโดยผู้มีอำนาจในการบริหาร¹¹¹ เช่นเดียวกัน เราจะไม่ยอมรับความพยายามที่จะขัดขวางกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองร่วม อย่างเช่น การไล่พนักงานออก เนื่องจากเป็นสมาชิกสหภาพหรือเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพ โดยเด็ดขาด เราขอยืนยันถึงความเข้าใจที่ว่า การเข้าร่วมสมาคมของผู้ปฏิบัติงานและพนักงานจะต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเหมาะสมจากการกระทำใดๆ ก็ตามที่เป็นการแทรกแซงโดยบุคคลอื่น¹¹²

บริษัทตระหนักว่าเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองร่วมเป็นสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกัน หากไม่มีสิทธิอย่างแรกแล้ว สิทธิอย่างหลังก็คงไม่อาจดำเนินไปได้ด้วยดีเพราะพนักงานจะไม่มีตัวแทนที่เหมาะสม ในการจะมีตัวแทนที่เหมาะสมได้นั้น พนักงานจะต้องมีเสรีภาพในการเลือกว่าจะมีตัวแทนในลักษณะใดและบริษัทจะต้องไม่แทรกแซงกระบวนการนี้ ในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเลของไทย โดยเฉพาะในองค์กรธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลางอาจจะมีสหภาพแรงงานในสถานที่ทำงาน แต่เราก็ยึดมั่นในความตระหนักที่มีต่อสิทธิของพนักงานในการที่จะจัดการและร่วมเป็นตัวแทนเพื่อผลประโยชน์ของพวกเขาในการเจรจากับบริษัท เราจะไม่ขัดขวางกระบวนการนี้และจะเคารพในสิทธิในการจัดการและร่วมเจรจาต่อรองเรื่องสภาพการทำงานและข้อตกลงในการจ้างงาน

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญในการมุ่งมั่นอย่างแข็งขันที่จะเคารพสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะสิทธิของผู้ปฏิบัติงานในการมีงานและรายได้ที่เพียงพอสำหรับดูแลครอบครัวของตน รวมถึงผู้หญิงและเด็กที่จะมีสุขภาพที่ดี ได้รับการศึกษา มีเกียรติ ได้มีพัฒนาการทั้งทางกายและทางใจ และมีสวัสดิภาพภายในสภาพแวดล้อมที่คุ้มครองและส่งเสริม เราเตรียมพร้อมที่จะหารือกับพนักงานในเรื่องข้อตกลงที่จะนำมาซึ่งประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย ซึ่งจะ

¹¹¹ อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948 (ฉบับที่ 87)

¹¹² อนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวกันและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1949



บริษัทอุตสาหกรรมน้ำปลาระยองจำกัด

สนง.:236/12สาทรประดิษฐ์ บางโพพวง ยานนาวา กทม.10120โทรฯ 0 2211 5781, 0 2211 9757โทรสาร 0 2212 4991

ทำให้ธุรกิจของเราสามารถสนับสนุนพวกเขาต่อไปได้ พร้อมๆ กับตอบสนองความต้องการและข้อกังวลของพวกเขา
เขาถ้าหากและเมื่อพวกเขาเลือกที่จะใช้สิทธิของตน

บริษัทตระหนักว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย ได้กำหนดให้บริษัทที่มีพนักงาน 50 คนขึ้นไปจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการขึ้นมา ภายในคณะนี้ที่กำกับควบคุมโดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์¹¹³ เฉพาะพนักงานไทยเท่านั้นที่สามารถก่อตั้งและเป็นผู้นำสหภาพได้ แรงงานข้ามชาติอาจเข้าร่วมสหภาพที่มีผู้นำเป็นคนไทยได้แต่ไม่อาจก่อตั้งสหภาพเองได้ เพื่อจัดการปัญหาความไม่เท่าเทียมนี้โดยไม่ให้ขัดต่อกฎหมายแรงงานไทย บริษัทได้เชิญแรงงานข้ามชาติให้เข้าร่วมในคณะกรรมการสวัสดิการ โดยเป็นไปตามสัดส่วนแรงงานข้ามชาติภายในบริษัท

การใช้งานและขอบเขต

บริษัทและพนักงานทุกคนจะ**ไม่มี**ส่วนร่วมในการขัดขวางสิทธิของพนักงานในการจะมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองร่วมในทุกรูปแบบ และจะไม่สนับสนุนหรือส่งเสริมการกระทำดังกล่าวไม่ว่าจะในทางตรงหรือทางอ้อม บริษัทมุ่งมั่นที่จะไม่ทำธุรกิจกับองค์กรใดก็ตามที่สอนยหรือถูกกล่าวหาว่าละเมิดสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานเหล่านี้หรือกระทำการใดๆ ที่ผิดจริยธรรมและมีขอบด้วยกฎหมายในการดำเนินกิจการ ความร่วมมือหรือในห่วงโซ่อุปทาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเราจะ**ไม่**จัดซื้อวัสดุและการบริการจากผู้จัดหาสินค้า ผู้รับเหมาช่วง ผู้ให้บริการ นายหน้า ตัวแทนจัดหางาน บริษัทจัดหางาน ที่อาจจะ/ได้เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน รวมถึงสิทธิในการมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองร่วมไม่ว่าจะในทางตรงหรือทางอ้อม บริษัทจะ**ไม่**ใช้การบังคับใช้แรงงาน ความรุนแรง การข่มขู่ การล่วงละเมิดทางกาย/ใจเป็นมาตรการลงโทษหรือตักเตือนสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่รายงานว่าจะเข้าร่วมสมาคมของพนักงาน หรือพนักงานที่เข้าร่วมสหภาพหรือกิจกรรมการร่วมเจรจาต่อรอง รวมถึง**ไม่**ใช้เป็นหนทางในการเลือกปฏิบัติเนื่องมาจากเชื้อชาติ เพศสภาพ ศาสนา และอื่นๆ¹¹⁴

บริษัทคาดหวังว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นเจ้าของ ผู้ถือหุ้น ผู้จัดการ และพนักงาน จะปฏิบัติตามมาตรฐานที่เข้มงวดที่สุดในการ**ไม่มี**ส่วนร่วมและ**ไม่**สนับสนุนการกระทำใดๆ ที่ละเมิดนโยบายฉบับนี้ตลอดเวลาทั้งในที่ทำงานและในชีวิตส่วนตัว เช่นเดียวกับบริษัทคาดหวังว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกไม่ว่าจะเป็นผู้จัดหาสินค้า ผู้รับเหมาช่วง นายหน้า ตัวแทน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทจัดหางาน รวมถึงองค์กรธุรกิจที่เป็นสถาบันหรือวิสาหกิจชุมชน จะปฏิบัติตามนโยบายและจุดยืนของบริษัทในเรื่องสิทธิในการมีเสรีภาพในการสมาคม

¹¹³ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 (1974) มาตรา 12

¹¹⁴ อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 (ฉบับที่ 105)



บริษัทอุตสาหกรรมน้ำปลาระยองจำกัด

สนง.:236/12สาทรประดิษฐ์ บางโพพวง ยานนาวา กทม.10120โทรฯ 0 2211 5781, 0 2211 9757โทรสาร 0 2212 4991

และการร่วมเจรจาต่อรองร่วม บริษัทต้องการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดรักษามาตรความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อการกระทำเอาไว้ในระดับสูง

ความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามและจัดการเรื่องความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น

ด้วยความตระหนักถึงความเสี่ยงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางกลุ่ม เช่น แรงงานข้ามชาติ ผู้หญิงและบุตรของเขา หญิงตั้งครรภ์ ผู้พิการ รวมไปถึงการเลือกปฏิบัติเนื่องมาจากเพศสภาพโดยเฉพาะกับผู้หญิงและเด็กหญิง บริษัทจึงมุ่งมั่นที่จะให้ความสำคัญเป็นพิเศษและจัดหาทรัพยากรให้อย่างสอดคล้องกับคุณค่าของบริษัทและไม่เกิดขีดศักยภาพบริษัท การปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้จะปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติตามนโยบาย ซึ่งจะกระตุ้นการรับรู้เพิ่มการป้องกัน สร้างความตระหนักและการรายงานในทางลับ เปิดช่องทางการร้องทุกข์และทางเลือกในการแก้ไขเยียวยา ฝ้าจับตาและตรวจสอบให้กลยุทธ์เหล่านี้สามารถจัดการกับความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ รวมไปถึงส่งเสริมความพยายามที่จะระบุ ลด ป้องกัน และกำจัดความพยายามใดๆ ก็ตามที่จะขัดขวางหรือป้องกันไม่ให้มีการใช้สิทธิในการมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองร่วม

ประกาศ ณ วันที่ 1 กันยายน 2562

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบโดยทั่วกัน

.....

(นายชัยวิน ยงสวัสดิกุล)

กรรมการผู้จัดการ



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส: **HR-QP-001**

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วม

เริ่มใช้:

หน้าที่ 410 ของ 664

แผนปฏิบัติการตามนโยบายเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วม

ผู้จัดทำ	ผู้ทบทวน	ผู้อนุมัติ
..... (น.ส.จันทร์ณา ชื่นชม) (นายชัยวิน ยงสวัสดิกุล) (นายชัยวิน ยงสวัสดิกุล)
...../...../...../...../...../...../.....



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส: HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วม

เริ่มใช้:

หน้าที่ 411 ของ 664

แผนปฏิบัติการตามนโยบายเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วม

ก. วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้มั่นใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามนโยบายเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วมของบริษัท
2. เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้การสอบทานธุรกิจ (due diligence) และกลยุทธ์การดำเนินงานอื่น ๆ ที่เหมาะสมโปร่งใสและตรวจสอบได้ของนโยบายเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วม
3. เพื่อให้ความคุ้มครองเพิ่มเติมหรือพิจารณาเป็นพิเศษแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปราะบางรวมถึงแรงงานข้ามชาติและผู้หญิงเพื่อจัดการกับความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น

ข. การมอบหมายความรับผิดชอบ

1. กรรมการผู้จัดการจะแต่งตั้งทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) อย่างเป็นทางการโดยจัดให้มีสัดส่วนชาย หญิง ตามความเหมาะสม ซึ่งนำโดย ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) และตัวแทนจากฝ่ายต่างๆ เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายประกันคุณภาพ (QA) ผู้แทนฝ่ายบริหารคุณภาพ (QMR) เจ้าหน้าที่อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS)
2. ทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) หรือทีมตรวจประเมินคุณภาพภายใน (IQA) หรือที่ปรึกษาจะรับผิดชอบในการร่าง แก้ไข และ/หรือตรวจสอบขั้นตอนนโยบายและแผนปฏิบัติการตามกฎระเบียบ ระบบการจัดการคุณภาพของบริษัท (QMS) การควบคุมเอกสาร การกำหนดระบบหมายเลขที่อธิบายไว้ภายใต้ขั้นตอน และนำไปใช้กับเอกสารที่จัดทำขึ้นสำหรับระบบจัดการทางสังคม (SMS)



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส: HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วม

เริ่มใช้:

หน้าที่ 412 ของ 664

3. กรรมการผู้จัดการจะรับผิดชอบในการอนุมัตินโยบาย และขั้นตอนการดำเนินนโยบายจากการทบทวนและเสนอแนะจากทีมระบบจัดการทางสังคม การดำเนินการนี้จะทำภายในเวลาที่เหมาะสมหนึ่งสัปดาห์หลังจากเสร็จสิ้นการแก้ไข หรือเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนานโยบายใหม่ นโยบายย่อย หรือแผนการนำไปปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
4. เมื่อกรรมการผู้จัดการอนุมัตินโยบายและแผนปฏิบัติจะปิดประกาศบนกระดานข่าวภายในหนึ่งสัปดาห์หลังจากได้รับอนุมัติ นโยบายจะประกาศในระหว่างการปฐมนิเทศสำหรับพนักงานใหม่และการฝึกอบรมสำหรับพนักงานทุกคน
5. นโยบายและแผนปฏิบัติจะบรรจุในวาระการทบทวนการจัดการประจำปี ผู้แทนฝ่ายบริหารคุณภาพจะต้องรับผิดชอบในการจัดทำวาระการประชุม เอกสารกระบวนการตรวจสอบ บันทึกการประชุมและผลการดำเนินการตามขั้นตอน QMS
6. ทีมตรวจประเมินคุณภาพภายใน ซึ่งสมาชิกในทีมอาจมาจากทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) จะต้องรับผิดชอบในการตรวจสอบการดำเนินนโยบายและแผนปฏิบัติเกณฑ์การประเมิน การประเมินผล จะดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ใน QMS

ค. การสอบทานธุรกิจของบริษัท¹¹⁵

1. บริษัทจะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ การจัดอันดับและกฎหมายเกี่ยวกับการค้ามนุษย์รวมถึงการปกป้องสตรีและเด็กในประเทศต้นทางสำหรับแรงงานข้ามชาติ ข่าวดูเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะในภาคอาหารทะเล หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบและบังคับใช้กฎหมาย กฎหมายระดับชาติ อนุสัญญา มาตรฐานสากลเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ คู่ค้า นายหน้า บริษัทจัดหางานของบริษัท รายการเหล่านี้จะถูกใช้เป็นเอกสารสนับสนุน สำหรับการทำความเข้าใจห่วงโซ่อุปทาน (supply chain mapping) การประเมินความเสี่ยงทางสังคมและการพัฒนากลยุทธ์การดำเนินงานอื่นๆ

¹¹⁵ หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม BSCI สำหรับผู้เข้าร่วมของ BSCI กันยายน พ.ศ. 2560



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส: HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วม

เริ่มใช้:

หน้าที่ 413 ของ 664

2. จัดทำแผนที่ห่วงโซ่อุปทาน (supply chain mapping) ผู้รับเหมาช่วง นายหน้าผู้ให้บริการภายนอกอื่น ๆ โดยเฉพาะนายหน้า บริษัทจัดหางาน มีการบันทึกไว้ จัดทำเอกสารโดยใช้ขั้นตอนตาม QMS ที่จะพัฒนาแบบฟอร์มหรือแม่แบบเป็นพิเศษสำหรับการรวบรวมข้อมูลและการประเมินความเสี่ยงทางสังคม
3. สำหรับการเชื่อมโยงในห่วงโซ่อุปทานเริ่มต้นจากบริษัท ผู้ให้บริการชั้นแรกเช่น บริษัทจัดหางาน และซัพพลายเออร์ เช่น สำหรับอาหารทะเลวัตถุดิบหลักของบริษัท โดยใช้ข้อมูลทางธุรกิจเพื่อใช้ในการพิจารณาพนักงานที่เปราะบางและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการค้ามนุษย์
4. การประเมินและให้คะแนนความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในคู่ค้าของบริษัทและอาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจ ชื่อเสียง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามเกณฑ์วิธีที่กำหนดขึ้น จัดอันดับและให้คะแนนจะเป็นตัวกำหนดคู่ค้าที่สำคัญ
5. จัดทำจรรยาบรรณ (CoC) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับค่านิยมและนโยบายของบริษัท และส่งไปยังคู่ค้าที่สำคัญเพื่อลงนามแสดงข้อตกลงในการทำธุรกิจกับบริษัทอย่างโปร่งใส รับผิดชอบ สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท
6. ขึ้นอยู่กับบุคลากรและเวลาที่มีอยู่ การประเมินคู่ค้าที่สำคัญจะกำหนดตามการจัดอันดับการประเมินความเสี่ยงเพื่อปฏิบัติตามนโยบายหลัก 8 นโยบายและข้อกำหนดระบบจัดการทางสังคมอื่น ๆ การจัดซื้อและการตรวจประเมินภายใน
7. นโยบายจัดซื้อจัดจ้าง บริษัทขอสงวนสิทธิ์ในการจัดซื้อวัสดุและบริการจากซัพพลายเออร์, ผู้รับเหมา, ผู้ให้บริการที่ยินดีปฏิบัติตามนโยบายของเราและลงนามข้อตกลงโดยสุจริตใจที่จะทำงานร่วมกับบริษัทบนพื้นฐานของความไว้วางใจ โปร่งใสและความรับผิดชอบต่อ จรรยาบรรณ (CoC) การประเมินซัพพลายเออร์ เอกสารการประเมินความเสี่ยงทางสังคม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบทางสังคมรวมถึงการสรรหา



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส: HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วม

เริ่มใช้:

หน้าที่ 414 ของ 664

8. การตรวจสอบเป็นพิเศษเกี่ยวกับองค์กรและบุคคล เพื่อให้แน่ใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกของบริษัท ไม่ได้ถูกข่มขู่หรือดำเนินมาตรการละเมิดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO หลักการใด ๆ บริษัทขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจสอบเว็บไซต์และลิงก์ระหว่างประเทศ คุณสมบัติก่อนที่จะจ้างงานหรือทำธุรกิจด้วย อ้างถึงข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณชนบนสื่ออินเทอร์เน็ตและการข่าวต่างๆ

ง. สร้างความเข้าใจกับพนักงาน

1. จัดให้มีระเบียบการประชุมเป็นรายสัปดาห์สำหรับฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคนตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงถึงพนักงานฝ่ายผลิตเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วม ภายในหนึ่งเดือนหลังจากนโยบายเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วม ได้รับอนุมัติหรือเมื่อมีการแก้ไขปรับปรุงนโยบาย
2. การฝึกอบรมเพื่อสร้างความตระหนักจะอธิบายเกี่ยวกับนโยบายเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วมของบริษัท และขั้นตอนการดำเนินการ ข้อกำหนดเพื่อปฏิบัติให้สอดคล้องตามกฎหมายและข้อบังคับแรงงานไทยที่มีความโปร่งใสสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด การป้องกันพนักงานทุกคนตลอดกระบวนการสรรหาและการจ้างงานและการเข้าถึงการร้องทุกข์ การระงับข้อพิพาทและการแก้ไขที่เหมาะสม สำหรับแต่ละหัวข้อเหล่านี้จะมีการปฏิบัติที่ดีและการปฏิบัติที่ไม่ยอมรับ รวมถึงกฎหมายภายในประเทศและระหว่างประเทศที่มีอยู่เพื่อสนับสนุนใช้เป็นข้อมูลสนับสนุน
3. ในระหว่างการฝึกอบรมการดำเนินการต่อมา จะเพิ่มความเข้าใจให้กับทีมระบบจัดการทางสังคม เกี่ยวกับวิธีการเผยแพร่ขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายของบริษัทให้กับซัพพลายเออร์และบริษัทจัดหางาน วิธีการป้องกัน การรับรู้ รายงานการไม่ปฏิบัติตามและการละเมิด วิธีการปกป้องผู้เสียหายและผู้แจ้งเบาะแส วิธีการตรวจสอบทวนสอบแก้ไขและติดตามเหตุการณ์กับการดำเนินการแก้ไขและป้องกัน
4. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความตระหนักและการนำไปใช้จะจัดขึ้นเป็นประจำซึ่งจะรวมอยู่ในการฝึกอบรมปฐมนิเทศและแผนฝึกอบรมประจำปีเพื่อสื่อสารทำความเข้าใจกับฝ่ายและพนักงานทั้งหมดภายในระยะเวลาหกเดือนหลังจากประกาศนโยบาย



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส: HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วม

เริ่มใช้:

หน้าที่ 415 ของ 664

5. ผู้ฝึกอบรมจะถูกเลือกจากทีมระบบการจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในและมอบหมายหัวข้อเฉพาะเพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบาย สำหรับฝ่ายบริหารและพนักงานทั้งหมดปีละครั้ง
6. ทีมระบบจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในจะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินความเสี่ยงสำหรับพนักงานที่มีความเสี่ยงไม่เพียงแต่ในโรงงาน แต่ยังไปถึงชุมชนโดยรอบโดยใช้ข้อมูลขั้นต้นหรือข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการศึกษา สอบถาม หรือสังเกตการณ์หรือข้อมูลทุติยภูมิ เป็นแหล่งของข้อมูลที่ได้จากรายงาน หรือถ่ายทอดมาจากข้อมูลขั้นต้น หรือนำข้อมูลปฐมภูมิมาสังเคราะห์และเรียบเรียงขึ้นใหม่และประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติที่มีความสำคัญในเชิงลึกเกี่ยวกับการดำเนินงานของนายหน้า ตัวแทนจัดหางานและบริษัทจัดหางาน

จ. การป้องกัน

1. นโยบายการสรรหาว่าจ้าง โดยบริษัทจะไม่กระทำการดังต่อไปนี้ (โปรดดูแผนปฏิบัติการตามนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม)
 - ก. จะไม่อนุญาตให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลสอบถามเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกสหภาพของผู้สมัครหรือมีส่วนร่วมในกลุ่มพนักงาน รวมถึงไม่ระบุไว้ในประกาศรับสมัครงาน
 - ข. ดำเนินการสอบทานธุรกิจของบริษัทจัดหางานที่เป็นตัวแทนจัดหาพนักงานของบริษัทอย่างเข้มงวด เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทจัดหางานมีนโยบาย และขั้นตอนการดำเนินงานเกี่ยวกับสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานเหล่านี้
 - ค. จะไม่ใช้วิธีการหลอกลวงและทำให้เข้าใจผิดในการรับสมัครงานและจ้างแรงงาน รวมทั้งบอกพวกเขาให้สมัครเพราะเพื่อนของพวกเขาเป็นสมาชิกของสหภาพหรือคณะกรรมการสวัสดิการและทำให้ได้เปรียบในการเจรจาข้อตกลงการจ้างงานที่ดี
 - ง. ไม่ใช้กำลังบังคับทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อบุคคลที่มาสมัครงาน ในการพิจารณารับเข้าทำงานรวมถึงไม่บังคับให้พวกเขารับรองว่าจะไม่จัดตั้งหรือเข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือกลุ่มเจรจาต่อรอง



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส: HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วม

เริ่มใช้:

หน้าที่ 416 ของ 664

- จ. ทำสัญญากับนายหน้าที่ไม่มีใบอนุญาต บริษัทจัดหางานที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติที่ละเมิดนโยบายนี้อย่างเด็ดขาด
- ฉ. ไม่ทำธุรกิจกับลูกค้า ผู้ประกอบการ นายหน้า บริษัทจัดหางานที่ไม่มีนโยบายและแนวปฏิบัติสิทธิด้านแรงงานอื่นๆ ที่ชัดเจนและโปร่งใส
- ช. กำหนดให้ บริษัท และผู้ประกอบการต่างๆ รวมถึงนายหน้าและบริษัทจัดหางานต้องมีเอกสารอธิบายถึงสิทธิและความรับผิดชอบของแรงงาน
- ซ. ไม่ทำงานร่วมกับผู้ประกอบการที่ไม่เข้าใจหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานหรือข้อบังคับเกี่ยวกับแรงงานใดๆ
- ณ. ต้องมีเอกสารเกี่ยวกับการร้องเรียน ร้องทุกข์ และกลยุทธการแก้ไขเยียวยา เมื่อแรงงานถูกไล่ออกหรือลาออกจากงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีของแรงงานข้ามชาติ

2. นโยบายการจ้างงาน อ้างถึงนโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

- ก. ต้องทำให้มั่นใจว่าฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคน ได้รับทราบและเข้าใจถึงความหมายของนโยบายเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมของบริษัท
- ข. ต้องทำให้มั่นใจว่าพนักงานและลูกจ้างทุกคนได้รับการแจ้งถึงข้อกำหนดที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานไทยเกี่ยวกับคณะกรรมการสวัสดิการ
- ค. ตรวจสอบว่าการประเมินของผู้สมัครงานตามคุณสมบัติและอิงตามคุณธรรม ดังนั้นจึงไม่มีข้อยกเว้นหรืออคติในการจ้างงานบุคคลที่เป็นสมาชิก กสหภาพแรงงาน หรือสมาชิกกลุ่มการเจรจาต่อรองอื่น ๆ
- ง. เพื่อให้มั่นใจว่า พนักงานยินดีและสมัครใจที่จะทำงานกับบริษัท โดยไม่ได้ถูกบังคับ หลอกลวงหรือข่มขู่ จากเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของบริษัท บริษัทจัดหางาน เพื่อให้ยกเลิกการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือกลุ่มการเจรจาต่อรองโดยร่วมซึ่งเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับการจ้างงาน
- จ. สัญญาว่าจ้างที่เป็นลายลักษณ์อักษรระหว่างบริษัทและแรงงานที่ได้รับการว่าจ้างรายใหม่จะต้องได้รับการจัดทำขึ้นเป็นภาษาในภาษาที่แรงงานเข้าใจ ข้อตกลงหรือเงื่อนไขในการจ้างงานต้องตรงกับความเป็นจริง ไม่มีการให้ข้อมูลเท็จหรือหลอกลวง ข้อบังคับของบริษัทจะแนบไปกับสัญญาพร้อมทั้งแจ้งให้พนักงานทราบถึงสิทธิที่พวกเขาจะได้รับ (ดูด้านล่าง)



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส: HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วม

เริ่มใช้:

หน้าที่ 417 ของ 664

- ฉ. จัดให้มีการฝึกอบรมปฐมนิเทศพนักงานใหม่เพื่อชี้แจงถึงกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท รวมถึงการฝึกอบรมเฉพาะเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานหลัก 4 ประการ ไม่มีการบังคับใช้แรงงาน ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก ไม่มีการเลือกปฏิบัติ สิทธิในเสรีภาพในการสมาคม สำหรับโรงงานที่มีพนักงานมากกว่า 50 คนจะต้องอธิบายถึงสิทธิในการเป็นตัวแทนของแรงงานในคณะกรรมการสวัสดิการด้วย
- ช. ต้องไม่ยุติหรือปฏิเสธที่จะต่อสัญญาเนื่องจากพนักงานมีส่วนร่วมหรือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการสวัสดิการ
- ซ. ต้องไม่ลงโทษทางวินัยหรือลงโทษทางกฎหมายพนักงานที่เข้าร่วมสหภาพแรงงาน คณะกรรมการสวัสดิการหรือกลุ่มเจรจาต่อรองอื่น ๆ หรือหักออกจากค่าจ้างจากเวลาที่ใช้ในการเข้าร่วมประชุม
- ฌ. ไม่ยุติการประท้วงด้วยการใช้กำลังหรือความรุนแรงและไม่นำแรงงานจากที่อื่นมาทำงานแทนที่แรงงานที่กำลังประท้วง
- ญ. พัฒนาเอกสารการรับข้อร้องเรียน ร้องทุกข์และกลยุทธการแก้ไขเยียวยาที่ตรงตามข้อกำหนดทางกฎหมาย เมื่อเกิดการละเมิดนโยบายนี้

3. คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน การจัดการของบริษัท

- ก. ต้องแน่ใจว่ามีตัวแทนพนักงานอย่างน้อย 5 คนสำหรับโรงงานที่มีพนักงานตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปที่เป็นสมาชิกของคณะกรรมการสวัสดิการ
- ข. ส่งเสริมให้สมาชิกของคณะกรรมการสวัสดิการเป็นตัวแทนของกลุ่มแรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้หญิงและแรงงานข้ามชาติ
- ค. ไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการเลือกตั้งตัวแทนผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคน
- ง. จะไม่หักจากค่าจ้างจากเวลาที่ใช้ในการประชุมโดยสมาชิกของคณะกรรมการสวัสดิการ และอาจให้สิ่งจูงใจเล็กน้อยเพื่อให้พนักงานเข้าร่วม
- จ. ต้องจัดอุปกรณ์ที่จำเป็นให้กับคณะกรรมการสวัสดิการใช้ในการสื่อสารกิจกรรมและวัตถุประสงค์โดยใช้วัสดุที่ใช้งานง่ายในภาษาของพนักงาน
- ฉ. ต้องอนุญาตให้คณะกรรมการสวัสดิการจัดประชุมความถี่ที่กำหนดโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (อย่างน้อยทุก 3 เดือน)



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส: HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วม

เริ่มใช้:

หน้าที่ 418 ของ 664

- ข. ไม่ยุ่งเกี่ยวกับการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการซึ่งประเมินมาตรฐานสถานประกอบการหรือเกี่ยวกับข้อร้องเรียนและร้องทุกข์ ตรวจสอบตัวชี้วัดประสิทธิภาพที่สำคัญและจัดลำดับความสำคัญของแรงงาน รายงานการประชุมจะต้องจัดทำเป็นเอกสารและเก็บไว้ในแฟ้มเพื่อให้พนักงานผู้บริหารและผู้มีส่วนได้เสียภายนอกได้รับทราบ
- ซ. จะไม่ขัดขวางความพยายามของคณะกรรมการสวัสดิการในการเข้าถึงสภาพการค้าและองค์การภาคประชาสังคม

4. การเก็บรักษาเอกสารโดยพนักงาน

- ก. บริษัทจะไม่ทำลาย ปกปิด ยึดหรือปฏิเสธการเข้าถึงเอกสารส่วนบุคคลหรือเอกสารตรวจคนเข้าเมืองรวมถึงหนังสือเดินทาง ใบอนุญาตทำงานและเอกสารส่วนตัวอื่น ๆ เช่นสมุดบัญชีธนาคารหรือบัตรเอทีเอ็มของพนักงาน เพื่อเป็นการลงโทษพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพหรือกลุ่มการเจรจาต่อรองร่วม
- ข. ในกรณีที่บริษัทหรือนายหน้า ต้องจัดเก็บเอกสารส่วนตัวของพนักงานเป็นการชั่วคราวเนื่องจากข้อกำหนดทางกฎหมาย จะส่งเอกสารคืนให้พนักงานทันทีเมื่อดำเนินการแล้วเสร็จ โดยไม่มีเงื่อนไขใด ๆ
- ค. ในกรณีที่มีการนำเก็บไว้เอกสารแรงงานชั่วคราว จะมีขั้นตอนเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อป้องกันการละเมิด และอธิบายต่อพนักงานหรือตัวแทนของคนงาน(อ้างถึงนโยบายการสรรหาและสภาพการทำงาน)
- ง. ในช่วงเวลาที่นำเอกสารของพนักงานมาดำเนินการต่ออายุตามกฎหมาย จะมีการสำเนาเอกสารให้พนักงานและแจ้งความคืบหน้าในการดำเนินการ

5. ข้อมูลล่าสุดของเกณฑ์อ้างอิง ติดตามการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลง การพัฒนา และการแก้ไขกฎหมายแรงงานไทยฉบับล่าสุด อนุสัญญาต่างๆและมาตรฐานสากล ในทำนองเดียวกันบริษัทจะแจ้งข้อกำหนดให้ผู้ซื้อทราบและข้อกำหนด ความต้องการของตลาด กฎหมายและข้อบังคับรวมถึงผลกระทบต่อนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการที่พวกเขาเกี่ยวข้อง



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส: HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วม

เริ่มใช้:

หน้าที่ 419 ของ 664

6. การฝึกอบรมพิเศษสำหรับพนักงานที่เปราะบาง การฝึกอบรมแรงงานข้ามชาติในเรื่องนโยบายและแผนปฏิบัติการตามนโยบายนี้ การคำนุश्यและมาตรฐานแรงงานสากลที่สำคัญอื่นๆ ซึ่งเกี่ยวข้องสำหรับการบังคับใช้แรงงาน การใช้แรงงานเด็ก และเสรีภาพในการสมาคม จะดำเนินการโดยใช้ภาษาที่แรงงานเข้าใจหรือใช้ล่ามเพื่อการสื่อสาร หากและเมื่อพบว่ามีความเสี่ยงต่อผู้หญิง จะมีการให้การฝึกอบรมพิเศษเพื่อป้องกันตนเอง สร้างความมั่นใจ และรับมือกับการคุกคามทางเพศ ล่วงละเมิด และเอาเปรียบ เพื่อเสริมพลังให้กับผู้หญิง หัวข้อรายการในการฝึกอบรมหลักประจำปี และในกรณีที่มีความต้องการอบรมเพิ่ม จะนำเอาการฝึกอบรมเป็นกรณีพิเศษตามที่กล่าวไว้ข้างต้น มารวมไว้ด้วย

จ. การรับรู้

1. ทีมระบบจัดการทางสังคม จะรวบรวมรายการการละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายประเภทต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทานอาหารทะเล สภาพแวดล้อม สถานที่ประกอบกิจการ โดยจะแบ่งออกเป็นมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและมาตรฐานที่ระบุไว้ในกฎหมายแรงงานไทย จะจัดอันดับ ตามความรุนแรง จัดให้มีช่องทางร้องทุกข์และการแก้ไขที่เหมาะสม
2. ทีมระบบจัดการทางสังคม จะรวบรวมรายชื่อหน่วยงานราชการ กลุ่มชุมชนท้องถิ่นของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ สมาคมอุตสาหกรรม สมาคมกฎหมาย องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) และองค์กรภาคประชาสังคม (CSOs) ที่สามารถให้การสนับสนุนบริษัทในการจัดการกับความคับข้องใจและการแก้ไขเหตุการณ์ สำหรับการไม่ปฏิบัติตามหรือการละเมิดสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองโดยรวมรวมถึงเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับอนุสัญญาหลักของ ILO



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส: HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วม

เริ่มใช้:

หน้าที่ 420 ของ 664

จ. การรายงาน

- ฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคนต้องเข้าใจถึงหน้าที่ที่จะต้องแจ้งให้บริษัททราบทันทีเมื่อพบเห็นการกระทำที่ละเมิดนโยบายนี้ (ทั้งเห็นจริงหรืออาจเป็นเพียงข้อสงสัย) ไม่ว่าจะเกิดขึ้นภายในบริษัท นายหน้า บริษัทจัดหางาน และคู่ค้าที่สำคัญของบริษัท
- ผู้จัดการและพนักงานทุกคนจะต้องได้รับแจ้งให้ทราบว่าต้องติดต่อกับใครรวมถึงวิธีการในการติดต่อโดยไม่ต้องแจ้งชื่อ จะต้องมีการแจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดในการติดต่อกับพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทในกรณีฉุกเฉินแบบ 24 ชั่วโมง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือฝ่ายการผลิต ผู้บริหารสูงสุดหรือกรรมการของบริษัท เจ้าหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติตามนโยบายด้านศีลธรรม (ถ้ามีการมอบหมาย) หมายเลขโทรศัพท์สายด่วนหรืออีเมลที่เป็นความลับ รวมทั้งลิงก์แบบออนไลน์ ซึ่งจะมีการระบุถึงวิธีการในการดำเนินการและแบบฟอร์มที่สามารถกรอกข้อมูลที่เกี่ยวข้องลงไปได้
- ไม่ดำเนินการทางวินัยหรือตอบโต้ใด ๆ ต่อบุคคลที่แจ้งเบาะแส อย่างไรก็ตาม หากพบว่าพนักงานมีการละเมิดนโยบายนี้หรือกระทำการผิดกฎหมายจะต้องถูกลงโทษทางวินัยซึ่งอาจนำไปสู่การเลิกจ้าง นอกจากนี้ บริษัทอาจดำเนินการกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือองค์กรที่จะช่วยปกปิดหรือทำให้เกิดความล่าช้าหรือปฏิเสธที่จะให้ความร่วมมือในการตรวจสอบหรือช่วยปกปิดการละเมิดนโยบายนี้
- ผู้บริหารระดับสูงจะใช้ความพยายามทั้งหมดเพื่อปกป้องผู้เสียหายหรือผู้แจ้งเบาะแส ทางบริษัทจะให้ความสำคัญระมัดระวังในการรักษาความลับของบุคคลทั้งหลายที่เป็นผู้แจ้งเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายคือกั้นนโยบายฉบับนี้ตลอดจนบุคคลทั้งหลายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดหรือการกระทำที่ไม่เหมาะสมซึ่งถูกกล่าวหา ไม่ว่าจะการฝ่าฝืนดังกล่าวจะได้รับการพิสูจน์ว่าเป็นจริงหรือไม่
- จัดให้มีขั้นตอนสำหรับการจัดการกับกรณีที่เกี่ยวข้องกับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงและเด็กที่มีความอ่อนไหวทางเพศเพื่อปกป้องพวกเขาจากความเสื่อมเสีย การล่วงละเมิด ถูกคุกคาม หรือการแสวงประโยชน์มากกว่าเดิม



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส: HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วม

เริ่มใช้:

หน้าที่ 421 ของ 664

ข. กลไกในการร้องเรียน ร้องทุกข์

1. จะมีระบบที่พร้อมใช้งานสำหรับการรับเรื่องร้องทุกข์ การสืบสวน การแก้ไขปัญหา และการบันทึกคำร้องและการร้องทุกข์ รวมทั้งมีการจัดหมวดหมู่และจัดลำดับความสำคัญสำหรับการดำเนินการและการแก้ไขเยียวยา การตรวจสอบติดตาม การระบุถึงประวัติและรูปแบบของเหตุการณ์และประเภทของเหตุการณ์
2. ทางบริษัทจะจัดทำรายการของการร้องทุกข์ที่อาจเกิดขึ้นได้ไว้ล่วงหน้าซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกับนโยบาย โดยที่หมวดหมู่ที่แนะนำก็คือ สิทธิมนุษยชน กระบวนการในการจัดหาแรงงานจากบริษัทจัดหางาน การว่าจ้างภายในองค์กร การทำสัญญาจ้าง
3. ผู้บริหารระดับสูงจะให้ความสำคัญกับการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสและผู้เสียหาย มีการจัดทำเป็นเอกสารเพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะมีการรักษาความลับของข้อมูลและตัวตนของผู้เสียหาย มีมาตรการเฉพาะเพื่อปกป้องผู้หญิงจากถูกรังแกและคุกคามต่อชีวิตและความเป็นอยู่ ตัวอย่างเช่น ที่พักที่ปลอดภัยในสถานที่ที่ไม่เปิดเผยโดยร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชนในท้องถิ่น / องค์กรภาคประชาสังคม หรือจัดหาทนายความผู้หญิงให้กับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงเพื่อรายงานเหตุการณ์ให้ตำรวจหรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ การติดต่อและเข้าถึงสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดซึ่งมีหมายเลขโทรศัพท์สายด่วน “1300” เพื่อเข้ามาดำเนินการช่วยเหลือที่פקพิงสำหรับเด็กและครอบครัว, การดูแลสุขภาพและให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย
4. ในส่วนของการพิจารณาโทษทางวินัย ซึ่งอาจนำไปสู่การเลิกจ้างหรือการดำเนินการทางกฎหมาย ก็จะต้องถูกนำมาใช้กับผู้กระทำผิด (ไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือองค์กร) โดยใช้วิธีการที่มีความเท่าเทียมกับการดำเนินการต่อการฝ่าฝืน ซึ่งเที่ยงธรรมและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส: HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วม

เริ่มใช้:


หน้าที่ 422 ของ 664

ช. การแก้ไขเยียวยา

1. จัดทำรายการมาตรการแก้ไขที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้าเพื่อตอบสนองต่อการละเมิดที่อาจเกิดขึ้น คาดหวังว่าจะถูกนำไปใช้กับซัพพลายเออร์ บริษัทจัดหางาน ผู้รับเหมาช่วง และคู่ค้าอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน
2. กำหนดเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินการด้วยความช่วยเหลือของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับสหภาพและกลุ่มการเจรจาต่อรองอื่น ๆ
3. แผนการแก้ไขเยียวยาจะต้องมีกลยุทธ์การแก้ไขและป้องกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้หญิงและเด็กผู้หญิง ที่มีความอ่อนไหวทางเพศเพื่อปกป้องผู้ที่ตกเป็นเหยื่อ

ฅ. การตรวจสอบ

1. การตรวจประเมินภายในเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายนี้จะต้องทำในระบบจัดการทางสังคม (SMS) ของบริษัทโดยใช้ขั้นตอน หลักเกณฑ์ วัตถุประสงค์และขอบเขตตามเอกสารคู่มือการใช้งานระบบบริหารคุณภาพ ของทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในมีการรายงานไว้พร้อมกับข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะ การติดตามผล
2. การตรวจประเมินระบบจัดการทางสังคมภายในบางส่วนหรือครอบคลุมทั้งหมด อาจกำหนดความถี่ที่แตกต่างกันและอาจขึ้นอยู่กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายในภาคอุตสาหกรรมหรือคำขอของผู้ซื้อในต่างประเทศ
3. การประเมินคู่ค้าเบื้องต้น การเฝ้าระวัง การประเมินคู่ค้าแบบไม่แจ้งล่วงหน้า ความถี่ขึ้นอยู่กับระดับความเสี่ยงและคะแนนการประเมินความเสี่ยงทางสังคม
4. ในทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในจะมีเจ้าหน้าที่ผู้หญิงที่ผ่านการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมสำหรับกิจกรรมที่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการสัมภาษณ์พนักงาน

	บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด	รหัส: HR-QP-001
	เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วม	แก้ไขครั้งที่ :
		เริ่มใช้:
		หน้าที่ 423 ของ 664

5. ข้อเสนอแนะและข้อเสนอนี้จากการประเมินผลและการตรวจสอบ บางส่วนหรือทั้งหมด จะถูกนำมาใช้เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือการปรับเปลี่ยนนโยบายและระบบการจัดการทางสังคมของบริษัท



ช-2.2: ถ้อยแถลงและแผนปฏิบัติการตามนโยบายต่อต้านการค้ามนุษย์

ประกาศ นโยบายการต่อต้านการค้ามนุษย์

มุ่งมั่นที่จะต่อต้านการค้ามนุษย์อย่างเด็ดขาด

บริษัทมีนโยบายที่ไม่ยอมรับอย่างเด็ดขาดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ ซึ่งหมายถึง การจัดหา การขนส่ง การส่งต่อ การจัดให้อยู่อาศัย หรือการรับไว้ซึ่งบุคคลด้วยวิธีการขู่เข็ญ หรือด้วยการใช้กำลัง หรือด้วยการบีบบังคับในรูปแบบอื่นใด ด้วยการลักพาตัว ด้วยการฉ้อโกง ด้วยการหลอกลวง ด้วยการใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือด้วยการใช้สถานะความเสียหายจากการค้ามนุษย์โดยมิชอบ หรือมีการให้ หรือรับเงิน หรือผลประโยชน์เพื่อให้ได้มาซึ่งความยินยอมของบุคคลผู้มีอำนาจ ควบคุมบุคคลอื่น เพื่อความมุ่งประสงค์ในการแสวงประโยชน์ในรูปแบบของการบังคับใช้แรงงาน¹¹⁶ การค้าทางเพศของผู้หญิงและเด็กและรูปแบบอื่น ๆ ของการค้ามนุษย์¹¹⁷

บริษัทจึงมีความมุ่งมั่นอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติตามหลักการทางจริยธรรมที่เคารพสิทธิมนุษยชนและช่วยให้ทุกคนโดยเฉพาะผู้หญิงและเด็กสามารถบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเองและมั่นใจว่าได้รับการปกป้องและยกระดับสภาพความเป็นอยู่ให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นบริษัทจึงยืนหยัดที่จะต่อต้านการค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ โดยตระหนักถึงผลกระทบของการค้ามนุษย์ ต่อผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปราะบางโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้หญิงและเด็กผู้หญิง และตระหนักถึงความเสี่ยงที่จะมีอันตรายด้านร่างกายและจิตใจที่อาจทำให้เกิดความเสียหายชั่วคราวหรือถาวรสำหรับชีวิตและการทำงาน

การบังคับใช้และขอบเขต

บริษัทและพนักงานทุกคนจะไม่เข้าไปมีส่วนร่วมหรือส่งเสริมการค้ามนุษย์ การแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การบังคับใช้แรงงานและการซื้อสินค้าจากซัพพลายเออร์ ผู้รับเหมา นายหน้า บริษัทจัดหางานที่อาจเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์

บริษัทคาดหวังให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในทั้งหมด ได้แก่ เจ้าของ ผู้ถือหุ้น ผู้จัดการและพนักงานจะอยู่ในระดับมาตรฐานสูงสุดที่ไม่เกี่ยวข้องหรือไม่สนับสนุนการละเมิดนโยบายนี้ ไม่ว่าจะรุนแรงหรือไม่รุนแรง ตลอดเวลา

¹¹⁶ พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ 2551 (2008), แก้ไขเพิ่มเติม 2015), แก้ไขเพิ่มเติม 2019

¹¹⁷ The United Nations Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, 2000 (Palermo Protocol)



บริษัทอุตสาหกรรมน้ำปลาระยองจำกัด

สนง.:236/12สาทรประดิษฐ์ บางโพธิ์พวง ยานนาวา กทม.10120โทรฯ 0 2211 5781, 0 2211 9757โทรสาร 0 2212 4991

ที่ทำงานหรือนอกเวลาทำงาน บริษัทมีความคาดหวังเช่นเดียวกันกับซัพพลายเออร์ ผู้รับเหมาช่วง นายหน้า บริษัทจัดหางาน ผู้ประกอบการ องค์กรหรือชุมชนเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายด้วยความรับผิดชอบและโปร่งใส

ความรับผิดชอบต่อและแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น

บริษัทจะพิจารณาการปกป้องพิเศษสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปราะบางเช่น แรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะ ผู้หญิงและบุตรของเขา สตรีมีครรภ์ และคนพิการ ตามแผนดำเนินการที่ทำให้เกิดความตระหนัก, เพิ่มทักษะในการป้องกันตนเอง รับรู้และการรายงานที่เป็นความลับ จัดให้มีช่องทางร้องเรียน ร้องทุกข์ ทางเลือกในการแก้ไข เยียวยา การติดตามตรวจสอบกลยุทธ์เหล่านี้จะจัดการกับความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อลดความเสี่ยงในการค้ำมนุษย์ที่อาจเกิดขึ้น

ประกาศ ณ วันที่ 1 กันยายน 2562

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบโดยทั่วกัน

.....

(นายชัยวิน ยงสวัสดิกุล)

กรรมการผู้จัดการ



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายต่อต้านการค้ามนุษย์

เริ่มใช้:

หน้าที่ 426 ของ 664

แผนปฏิบัติการตามนโยบายต่อต้านการค้ามนุษย์

ผู้จัดทำ	ผู้ทบทวน	ผู้อนุมัติ
..... (น.ส.จันทร์ณา ชื่นชม) (นายชัยวิน ยงสวัสดิกุล) (นายชัยวิน ยงสวัสดิกุล)
...../...../...../...../...../...../.....

แผนปฏิบัติการตามนโยบายต่อต้านการค้ามนุษย์



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายต่อต้านการค้ามนุษย์

เริ่มใช้:

หน้าที่ 427 ของ 664

ก. วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้มั่นใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการค้ามนุษย์ของบริษัท
2. เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้การสอบทานธุรกิจ (due diligence) และกลยุทธ์การดำเนินงานอื่น ๆ ที่เหมาะสมโปร่งใสและตรวจสอบได้ของนโยบายต่อต้านการค้ามนุษย์
3. เพื่อให้ความคุ้มครองเพิ่มเติมหรือพิจารณาเป็นพิเศษแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปราะบางรวมถึงแรงงานข้ามชาติ ผู้หญิงและเด็กผู้หญิงเพื่อจัดการกับความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น

ข. การมอบหมายความรับผิดชอบ

1. กรรมการผู้จัดการจะแต่งตั้งทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) อย่างเป็นทางการโดยจัดให้มีสัดส่วนชาย หญิง ตามความเหมาะสม ซึ่งนำโดย ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) และตัวแทนจากฝ่ายต่างๆ เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายประกันคุณภาพ (QA) ผู้แทนฝ่ายบริหารคุณภาพ (QMR) เจ้าหน้าที่อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS)
2. ทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) หรือทีมตรวจประเมินคุณภาพภายใน (IQA) หรือที่ปรึกษาจะรับผิดชอบในการร่าง แก้ไข และ/หรือตรวจสอบขั้นตอนนโยบายและแผนปฏิบัติการตามกฎระเบียบ ระบบการจัดการคุณภาพของบริษัท (QMS) การควบคุมเอกสาร การกำหนดระบบหมายเลขที่อธิบายไว้ภายใต้ขั้นตอน และนำไปใช้กับเอกสารที่จัดทำขึ้นสำหรับระบบจัดการทางสังคม (SMS)
3. กรรมการผู้จัดการจะรับผิดชอบในการอนุมัตินโยบาย และขั้นตอนการดำเนินนโยบายจากการทบทวนและเสนอแนะจากทีมระบบจัดการทางสังคม การดำเนินการนี้จะทำภายในเวลาที่เหมาะสมหลังจากเสร็จสิ้นการแก้ไข หรือเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนานโยบายใหม่ นโยบายย่อย หรือแผนการนำไปปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายต่อต้านการค้ามนุษย์

เริ่มใช้:

หน้าที่ 428 ของ 664

- เมื่อกรรมการผู้จัดการอนุมัตินโยบายและแผนปฏิบัติการจะปิดประกาศบนกระดานข่าวภายในหนึ่งสัปดาห์หลังจากได้รับอนุมัติ นโยบายจะประกาศในระหว่างการประชุมพิเศษสำหรับพนักงานใหม่และการฝึกอบรมสำหรับพนักงานทุกคน
- นโยบายและแผนปฏิบัติการจะบรรจุในวาระการประชุมประจำปี ผู้แทนฝ่ายบริหารคุณภาพจะต้องรับผิดชอบในการจัดทำร่างวาระการประชุม เอกสารกระบวนการตรวจสอบ บันทึกการประชุมและผลการดำเนินการตามขั้นตอน QMS
- ทีมตรวจประเมินคุณภาพภายใน ซึ่งสมาชิกในทีมอาจมาจากทีมระบบการจัดการทางสังคม (SMS) จะต้องรับผิดชอบในการตรวจสอบการดำเนินนโยบายและแผนปฏิบัติ เกณฑ์การประเมินทำตามขั้นตอน และบันทึกในแบบฟอร์มที่กำหนดตามขั้นตอนใน QMS

ค. การสอบทานธุรกิจของบริษัท¹¹⁸

- บริษัทจะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ การจัดอันดับและกฎหมายเกี่ยวกับการค้ามนุษย์รวมถึงการปกป้องสตรีและเด็กในประเทศต้นทางสำหรับแรงงานข้ามชาติ ข่าวดูเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะในภาคอาหารทะเล หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบและบังคับใช้กฎหมาย กฎหมายระดับชาติ อนุสัญญามาตรฐานสากลเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ คู่ค้า นายหน้า บริษัทจัดหางานของบริษัท รายการเหล่านี้จะถูกใช้เป็นเอกสารสนับสนุน สำหรับการทำความเข้าใจห่วงโซ่อุปทาน (supply chain mapping) การประเมินความเสี่ยงทางสังคมและการพัฒนากลยุทธ์การดำเนินงานอื่นๆ
- จัดทำแผนที่ห่วงโซ่อุปทาน (supply chain mapping) ผู้รับเหมาช่วง นายหน้าผู้ให้บริการภายนอกอื่น ๆ โดยเฉพาะนายหน้า บริษัทจัดหางาน มีการบันทึกไว้จัดทำเอกสารโดยใช้ขั้นตอนตาม QMS ที่จะพัฒนาแบบฟอร์มหรือแม่แบบเป็นพิเศษสำหรับการรวบรวมข้อมูลและการประเมินความเสี่ยงทางสังคม

¹¹⁸ หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม BSCI สำหรับผู้เข้าร่วมของ BSCI กันยายน พ.ศ. 2560



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายต่อต้านการค้ำมนุษย์

เริ่มใช้:

หน้าที่ 429 ของ 664

3. สำหรับการเชื่อมโยงในห่วงโซ่อุปทานเริ่มต้นจากบริษัท ผู้ให้บริการชั้นแรกเช่น บริษัทจัดหางาน และซัพพลายเออร์ เช่น สำหรับอาหารทะเลวัตถุดิบหลักของบริษัท โดยใช้ข้อมูลทางธุรกิจเพื่อใช้ในการพิจารณาพนักงานที่เปราะบางและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการค้ำมนุษย์
4. การประเมินและให้คะแนนความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในคู่ค้าของบริษัทและอาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจ ชื่อเสียง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามเกณฑ์วิธีที่กำหนดขึ้น จัดอันดับและให้คะแนนจะเป็นตัวกำหนดคู่ค้าที่สำคัญ
5. จัดทำจรรยาบรรณ (CoC) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับค่านิยมและนโยบายของบริษัท และส่งไปยังคู่ค้าที่สำคัญเพื่อลงนามแสดงข้อตกลงในการทำธุรกิจกับบริษัทอย่างโปร่งใส รับผิดชอบ สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท
6. ขึ้นอยู่กับบุคลากรและเวลาที่มีอยู่ การประเมินคู่ค้าที่สำคัญจะกำหนดตามการจัดอันดับการประเมินความเสี่ยงเพื่อปฏิบัติตามนโยบายหลัก 8 นโยบายและข้อกำหนดระบบจัดการทางสังคมอื่น ๆ การจัดซื้อและการตรวจประเมินภายใน จะดำเนินการตามเอกสาร

ง. สร้างความเข้าใจกับพนักงานทุกคน

1. จัดให้มีการประชุมรายสัปดาห์ เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจนโยบายการค้ำมนุษย์ให้กับพนักงานทุกคนรับทราบตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงถึงพนักงานทุกระดับภายในหนึ่งเดือนหลังจากนโยบายได้รับการอนุมัติ
2. สำหรับการฝึกอบรมจะสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับนโยบายต่อต้านการค้ำมนุษย์ของบริษัท และแผนปฏิบัติ ค่านิยมของการค้ำมนุษย์ ในแง่ของประเภทการกระทำ วิธีการและวัตถุประสงค์ อธิบายการค้ำมนุษย์ที่อาจเกิดขึ้นในที่ทำงานทั้งในประเทศไทยและทั่วโลก ชี้แจงว่าทำไมถึงเกิดขึ้น อธิบายว่าแรงจูงใจของผู้กระทำผิดคืออะไรผลกระทบที่มีต่อผู้เสียหายคืออะไร รวมทั้งให้ข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายการค้ำมนุษย์ที่มีอยู่



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายต่อต้านการค้ำมนุษย์

เริ่มใช้:

หน้าที่ 430 ของ 664

3. ในการฝึกอบรมครั้งต่อไป เพิ่มความเข้าใจให้กับทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) เกี่ยวกับวิธีการสื่อสารระดับนโยบายและแผนปฏิบัติให้กับซัพพลายเออร์และบริษัท จัดหา งาน วิธีการป้องกัน การรับรู้ รายงานการละเมิดและปกป้องผู้เสียหายและผู้แจ้งเบาะแส วิธีการตรวจสอบ แก้ไขและติดตามเหตุการณ์
4. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความตระหนักและการนำไปใช้จะจัดขึ้นเป็นประจำซึ่งจะรวมอยู่ในการฝึกอบรมปฐมนิเทศและแผนฝึกอบรมประจำเดือนหรือประจำปีตามความเหมาะสมทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกำหนดการของโรงงาน เพื่อสื่อสารทำความเข้าใจกับฝ่ายและพนักงานทั้งหมดภายในระยะเวลาหกเดือนหลังจากประกาศนโยบาย
5. อบรมทบทวนสำหรับผู้จัดการและพนักงานทุกคนอย่างน้อยปีละครั้ง โดยผู้ฝึกอบรมจะได้รับการฝึกอบรมจากทีม ระบบจัดการทางสังคม(SMS) หรือทีมงานตรวจประเมินภายใน (IOA)
6. ทีมงานตรวจสอบภายในของระบบจัดการทางสังคมจะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินความเสี่ยงสำหรับพนักงานที่มีเปราะบางไม่เพียงแต่ในโรงงานเท่านั้น แต่ยังคงครอบคลุมไปถึงชุมชนโดยรอบโดยใช้ข้อมูลขั้นต้นหรือข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการศึกษา สอบถาม หรือสังเกตการณ์หรือข้อมูลทุติยภูมิเป็นแหล่งของข้อมูลที่ได้จากรายงาน หรือถ่ายทอดมาจากข้อมูลขั้นต้น หรือนำข้อมูลปฐมภูมิมาสังเคราะห์และเรียบเรียงขึ้นใหม่และประเทศต้นทางสำหรับแรงงานข้ามชาติด้วย

จ. วิธีป้องกัน

1. นโยบายการสรรหา โดยบริษัทจะไม่กระทำการดังต่อไปนี้ (โปรดดูนโยบายการดำเนินการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม)
 - ก. ใช้วิธีการหลอกลวงและทำให้บุคคลเข้าใจผิดในการสรรหาและจ้างพนักงาน
 - ข. ใช้ความรุนแรงทางตรงหรือทางอ้อมการบีบบังคับหรือการใช้อำนาจในทางมิชอบเพื่อบังคับให้บุคคลที่มาสมัครงานเข้าไม่ถึงสิทธิของพนักงานที่ ควรจะ ได้รับ ซึ่งเสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบได้
 - ค. ทำสัญญากับนายหน้าที่ไม่มีใบอนุญาต บริษัทจัดหางานที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติที่ละเมิดนโยบายนี้อย่างเด็ดขาด



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายต่อต้านการค้ำมนุษย์

เริ่มใช้:

หน้าที่ 431 ของ 664

- ง. ทำธุรกิจกับคู่ค้าที่ไม่มีนโยบายและแนวปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจนและโปร่งใส
- จ. ทำงานร่วมกับผู้ประกอบการที่ไม่ทราบหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศที่เป็นแหล่งที่มาและประเทศปลายทางสำหรับแรงงานข้ามชาติ
2. นโยบายการจ้างงาน บริษัทมั่นใจว่าจะไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการสมัครงาน ประเมินผู้สมัครตามคุณสมบัติและอิงตามทักษะความรู้ มีการทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาของพนักงานเข้าใจ (อ้างอิงนโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่า คู่มีบริษัท)
 - ก. ไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการสมัครงานจากบริษัท นายหน้าและบริษัทจัดหางาน
 - ข. ประเมินผู้สมัครตามคุณสมบัติและอิงตามทักษะความรู้
 - ค. ถ้าใช้บริษัทจัดหางาน จะต้องไม่มีการบังคับหรือขู่เชิญหรือข่มขู่ให้พนักงานรับภาระหนี้หรือได้รับคำสัญญาที่ผิด ๆ เกี่ยวกับการจ้างงานและสถานที่ทำงาน
 - ง. การว่าจ้างพนักงานจะต้องมีเอกสารอย่างเป็นทางการ บัตรประจำตัวประชาชน หรือหนังสือเดินทางที่ได้รับการรับรองโดยประเทศต้นทางวีซ่าและใบอนุญาตทำงานที่ออกโดยหน่วยงานรัฐบาลที่ได้รับอนุญาต
 - จ. พนักงานได้รับสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาของพวกเขาเข้าใจ โดยเห็นชอบในข้อตกลงและเงื่อนไข โดยไม่มีสัญญาที่เป็นเท็จการคุกคามหรือการลงโทษและอธิบายให้ด้วยภาษาที่พนักงานเข้าใจก่อนที่จะมีการเซ็นสัญญา
3. การเก็บรักษาเอกสารโดยแรงงาน อ้างถึงแผนปฏิบัติการตามนโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ
4. นโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง บริษัทขอสงวนสิทธิ์ในการจัดซื้อวัสดุและบริการจากซัพพลายเออร์, ผู้รับเหมา, ผู้ให้บริการที่ยินดีปฏิบัติตามนโยบายของเราและลงนามข้อตกลงโดยสุจริตใจที่จะทำงานร่วมกับเราบนพื้นฐานของความไว้วางใจ โปร่งใสและความรับผิดชอบ จรรยาบรรณ (CoC) การประเมินซัพพลายเออร์ เอกสารการประเมินความเสี่ยงทางสังคม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบทางสังคมรวมถึงการสรรหา



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายต่อต้านการค้ำมนุษย์

เริ่มใช้:

หน้าที่ 432 ของ 664

5. การตรวจสอบเป็นพิเศษเกี่ยวกับองค์กรและบุคคล เพื่อให้แน่ใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกของบริษัทไม่ได้ถูกขึ้นบัญชีดำจากการละเมิดนโยบายนี้ บริษัทขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจสอบเว็บไซต์ต่างประเทศและการตรวจสอบสถานะของบุคคล คู่ค้าก่อนที่จะมีการจ้างงานหรือดำเนินธุรกิจระหว่างกัน อ้างถึงข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณชนบนสื่ออินเทอร์เน็ตและการข่าวหรือและถ้าหากเป็นไปได้อาจขอความช่วยเหลือจากองค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคมหรือสมาคมอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานภาครัฐ
6. ติดตามการเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดอ้างอิง การแก้ไขกฎหมายแรงงานไทยฉบับล่าสุด อนุสัญญาต่างๆและมาตรฐานสากล ในทำนองเดียวกันบริษัทจะแจ้ง ข้อกำหนดให้ผู้ซื้อทราบและข้อกำหนด ความต้องการของตลาด กฎหมายและข้อบังคับรวมถึงผลกระทบต่อนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการที่พวกเขามีส่วนเกี่ยวข้อง
7. การฝึกอบรมพิเศษสำหรับแรงงานที่มีความเสี่ยง - การฝึกอบรมของแรงงานข้ามชาติเกี่ยวกับความตระหนักเรื่องการค้ามนุษย์ และแนวปฏิบัติเพื่อการต่อต้านการค้ามนุษย์จะดำเนินการในภาษาของพวกเขาหรือด้วยการใช้ล่าม หากมีการระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับผู้หญิงควรจัดให้มีการฝึกอบรมพิเศษเพื่อให้สามารถป้องกันตนเองได้ สร้างความมั่นใจและจัดการเมื่อถูกล่วงละเมิด แสวงหาประโยชน์ทางเพศเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของผู้หญิง ขั้นตอนการฝึกอบรม การฝึกอบรมพิเศษจะรวมอยู่ในแผนฝึกอบรมประจำปีตามความเหมาะสม

ฉ. การรับรู้

1. ทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) จะรวบรวมรายการประเภทของการค้ามนุษย์ ที่อาจเกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทานอาหารทะเล สิ่งแวดล้อมและสถานที่ตั้งของโรงงาน ซึ่งจะจัดอันดับในแง่ของความรุนแรงพร้อมจัดให้มีช่องทางร้องทุกข์และการแก้ไขที่เหมาะสม



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายต่อต้านการค้ำมนุษย์


เริ่มใช้:

หน้าที่ 433 ของ 664

2. ทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) รวบรวมรายชื่อหน่วยงานราชการ กลุ่มชุมชนท้องถิ่นของคนไทยและแรงงานข้ามชาติ สมาคมอุตสาหกรรม สมาคมกฎหมาย องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) และองค์กรภาคประชาสังคม (CSOs) ที่สามารถให้การสนับสนุนในการจัดการการร้องทุกข์ ร้องเรียนและการแก้ไขฟื้นฟูตามความเหมาะสม

ข. การรายงาน

1. ฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคนต้องเข้าใจถึงหน้าที่ที่จะต้องแจ้งให้บริษัททราบทันทีเมื่อพบเห็นการกระทำที่ละเมิดนโยบายนี้ (ทั้งเห็นจริงหรืออาจเป็นเพียงข้อสงสัย) ไม่ว่าจะเกิดขึ้นภายในบริษัท นายหน้า บริษัทจัดหางาน และคู่ค้าที่สำคัญของบริษัท
2. แจ้งให้พนักงานทุกคนรับทราบถึงวิธีการติดต่อ รายชื่อผู้ติดต่อฉุกเฉินตลอด 24 ชั่วโมง (หัวหน้างาน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือฝ่ายผลิต ผู้บริหารระดับสูงหรือกรรมการของบริษัท เจ้าหน้าที่กำกับดูแลด้านจริยธรรม) กำหนดหมายเลขโทรศัพท์สายด่วนหรืออีเมล ลิงก์ออนไลน์อื่น ๆ โดยไม่ต้องแจ้งชื่อผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแสและเก็บข้อมูลเป็นความลับในแบบฟอร์มข้อมูลของบริษัท
3. ไม่ดำเนินการทางวินัยหรือตอบโต้ใด ๆ ต่อบุคคลที่แจ้งเบาะแส อย่างไรก็ตาม หากพบว่าพนักงานมีการละเมิดนโยบายนี้หรือกระทำการผิดกฎหมายจะต้องถูกลงโทษทางวินัยซึ่งอาจนำไปสู่การเลิกจ้าง นอกจากนี้ บริษัทอาจดำเนินการกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือองค์กรที่จะช่วยป้องกันหรือทำให้เกิดความล่าช้าหรือปฏิเสธที่จะให้ความร่วมมือในการตรวจสอบหรือช่วยปกปิดการละเมิดนโยบายนี้
4. ผู้บริหารระดับสูงจะทำตามหน้าที่ที่ดีที่สุดในการปกป้องผู้เสียหายและผู้แจ้งเบาะแส เก็บรักษาความลับของบุคคลที่รายงานการกระทำที่ผิดกฎหมายหรือการละเมิดนโยบายนี้รวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดที่ถูกกล่าวหาหรือกิจกรรมที่ไม่เหมาะสมจนกว่าจะมีการพิสูจน์ว่าการละเมิดนั้นจริงหรือไม่

	บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด	รหัส:HR-QP-001
		แก้ไขครั้งที่ :
	เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายต่อต้านการค้ามนุษย์	เริ่มใช้:
		หน้าที่ 434 ของ 664

- จัดให้มีขั้นตอนที่เป็นเอกสารสำหรับการจัดการกับกรณีที่เกี่ยวข้องกับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงและเด็กที่มีความอ่อนไหวทางเพศเพื่อปกป้องพวกเขาจากความเสื่อมเสีย การล่วงละเมิดหรือการแสวงประโยชน์เพิ่มเติม

ช. กลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์

- จัดให้มีระบบสำหรับ การรับเรื่อง สืบสวน ระบุและบันทึกข้อร้องเรียนและร้องทุกข์ จัดประเภทและจัดลำดับความรุนแรงสำหรับการดำเนินการแก้ไข ติดตามและ ระบุประวัติและรูปแบบ ประเภทตามกรณีที่เกิด
- จัดทำรายการข้อร้องเรียนที่อาจเกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับนโยบายนี้ไว้ล่วงหน้า ประเภทหลักที่สำคัญคือ สิทธิมนุษยชน สภาพการทำงาน กระบวนการสรรหา
- ผู้บริหารระดับสูงจะให้ความสำคัญกับผู้แจ้งเบาะแสและการคุ้มครองผู้เสียหาย มีการจัดทำเป็นเอกสารเพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะมีการรักษาความลับของข้อมูลและตัวตน ของผู้ที่เสียหายรวมถึงมาตรการเฉพาะเพื่อปกป้องผู้หญิงจากการล่วงละเมิดและคุกคามต่อชีวิตและความเป็นอยู่ ตัวอย่างเช่น ที่พักที่ปลอดภัยในสถานที่ที่ไม่ เปิดเผยโดยร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชนในท้องถิ่น / องค์กรภาคประชาสังคม หรือจัดหาทนายความผู้หญิงให้กับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงเพื่อรายงานเหตุการณ์ให้ ตำรวจหรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การติดต่อและเข้าถึงสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดระยอง เพื่อเข้ามาดำเนินการ ช่วยเหลือที่พึงพิงสำหรับเด็กและครอบครัว, การดูแลสุขภาพและให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย
- การพิจารณาจากผู้กระทำความผิด(บุคคลหรือองค์กร) บทลงโทษทางวินัยที่อาจนำไปสู่การเลิกจ้างหรือดำเนินการตามกฎหมายต้องดำเนินการด้วยความยุติธรรม และเป็นธรรมสำหรับทุกคน

ฉ. การแก้ไขเยียวยา



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายต่อต้านการค้ามนุษย์

เริ่มใช้:

หน้าที่ 435 ของ 664

1. จัดทำมาตรการแก้ไข การฟื้นฟูเยียวยาไว้ล่วงหน้า
2. ขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินการ (ในทันที ระยะสั้น ระยะยาว) ขึ้นอยู่กับระดับความรุนแรงของการละเมิด การพิจารณาและจัดทำเอกสารล่วงหน้า มาตรการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยภายในหรือการดำเนินการตามกฎหมายกับผู้กระทำผิด การจ่ายค่าชดเชย การช่วยเหลือทางการแพทย์และ หรือทางกฎหมาย การพักฟื้นหรือให้การศึกษาเพิ่มเติมสำหรับผู้เสียหาย
3. แผนการฟื้นฟูเยียวยาจะต้องมีกลยุทธ์การแก้ไขและป้องกัน กิจกรรมเสริมสร้างพลัง ทักษะ และพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับพนักงานหญิง และเด็ก

ญ. การตรวจสอบ

1. การตรวจประเมินภายในเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายนี้จะต้องทำในระบบจัดการทางสังคม (SMS) ของบริษัทโดยใช้ขั้นตอน หลักเกณฑ์ วัตถุประสงค์และขอบเขตตามเอกสารคู่มือการใช้งานระบบบริหารคุณภาพ ของทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในมีการรายงานไว้พร้อมกับข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะ การติดตามผล
2. การตรวจประเมินระบบการจัดการทางสังคมภายในเฉพาะบางส่วนหรือทั้งระบบ อาจกำหนดความถี่ที่แตกต่างกันและตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในภาคอุตสาหกรรม การร้องขอจากผู้ซื้อในต่างประเทศ
3. การประเมินคู่ค้าเบื้องต้น การเฝ้าระวัง การประเมินคู่ค้าแบบไม่แจ้งล่วงหน้า ความถี่ขึ้นอยู่กับระดับความเสี่ยงและคะแนนการประเมินความเสี่ยงทางสังคม
4. ในทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในจะมีเจ้าหน้าที่ผู้หญิงที่ผ่านการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมสำหรับกิจกรรมที่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการสัมภาษณ์พนักงาน
5. ข้อสรุปและข้อเสนอแนะจากการประเมินผลและการตรวจสอบ บางส่วนหรือทั้งหมด จะถูกนำมาใช้เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือการปรับเปลี่ยนนโยบายและระบบการจัดการทางสังคมของบริษัท



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายต่อต้านการค้ามนุษย์

เริ่มใช้:

หน้าที่ 436 ของ 664



บริษัทอุตสาหกรรมน้ำปลาระยองจำกัด

สนง.:236/12สาทรประดิษฐ์ บางโพพวง ยานนาวา กทม.10120โทรฯ 0 2211 5781, 0 2211 9757โทรสาร 0 2212 4991

ช-2.3: ถ้อยแถลงและแผนปฏิบัติการตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

ประกาศ

นโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

ความมุ่งมั่นที่จะให้มีการเจรจาและคุ้มครอง

บริษัทมุ่งมั่นที่จะจัดหาช่องทางการสื่อสารสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน โดยเฉพาะพนักงานที่มีความเปราะบาง อาทิ แรงงานข้ามชาติ และผู้หญิง เพราะคนเหล่านี้จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเห็น ข้อห่วงกังวล คำร้องเรียน และคำร้องทุกข์ ที่ส่งผลกระทบต่อนโยบายสำหรับการปฏิบัติตามเสาหลักของการทำงานที่ดี ซึ่งได้แก่ การเคารพในหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในที่ทำงาน (ILO มาตรฐานแรงงานที่สำคัญ) การสร้างการจ้างงานที่ก่อให้เกิดผลและโอกาสในการสร้างรายได้แก่หญิงและชาย การให้ความคุ้มครองทางสังคม และการส่งเสริมการเจรจาทางสังคม¹¹⁹ บริษัทตระหนักว่าผลสะท้อนกลับจากสถานที่ทำงานนั้น เป็นวิธีการอันมีค่าในการที่จะปฏิบัติตามหน้าที่ในการปกป้องพนักงาน ป้องกันพฤติกรรมที่มีขอบข่ายกฎหมายหรือผิดจริยธรรม และบรรเทาผลกระทบไม่ว่าจะเกิดขึ้นโดยตรงจากภายในบริษัทหรือโดยทางอ้อมจากข้อต่ออื่นๆ ในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท¹²⁰ ตั้งแต่การทำร้ายพนักงานไม่ว่าจะทางร่างกายหรือจิตใจ ตลอดไปจนถึงการล่วงละเมิดหรือเอาเปรียบหรือสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยหรือสถานการณ์อื่นใดที่ละเมิดสิทธิ เสรีภาพ ความปลอดภัย และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนเหล่านี้ บริษัทจะให้ความสำคัญกับกลยุทธ์การป้องกันและการบรรเทาเป็นอันดับแรกในกรณีที่เกิดเหตุและเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิในการใช้ชีวิต เสรีภาพ และความมั่นคงส่วนบุคคลของพนักงาน รวมไปถึงให้ความสำคัญกับเสรีภาพจากความเป็นทาสและภาวะจำยอม รวมถึงเสรีภาพที่จะไม่ถูกทรมาน¹²¹

บริษัทมองว่าการเจรจาทางสังคมและการคุ้มครองทางสังคมเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นต่อการสร้างสิ่งกระตุ้นทางเศรษฐกิจซึ่งส่งเสริมเป้าหมายทางด้านสังคมของบริษัทและภาคส่วนธุรกิจการค้าอาหารทะเลโดยรวม บริษัทตระหนักว่าระบบที่อ่อนแอในการแก้ปัญหาภายในสถานที่ทำงานจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของการล่วงละเมิดที่ไม่อาจตรวจสอบได้ จะเป็นปัญหาสำหรับทั้งภาคส่วนอุตสาหกรรมและในบางกรณี อาจเป็นปัญหาต่อทั้งประเทศ ดังนั้นบริษัทจึงเตรียมพร้อมที่จะลงทุนเรื่องระบบที่สร้างขวัญกำลังใจ ความไว้วางใจและทักษะสำหรับความสามารถในการผลิตในระยะยาว ตำแหน่งงานที่ปลอดภัยยิ่งขึ้นในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มั่นคงปลอดภัยมากขึ้น และความเท่าเทียมทางเพศในกำลังคนที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

¹¹⁹ ILO คำประกาศว่าด้วยเรื่องการเมืองงานที่ดีสำหรับทุกคนในเศรษฐกิจระดับโลก 1999

¹²⁰ BSCI การคัดสรรบุคคลอย่างมีความรับผิดชอบเพื่อยุติการแสวงหาประโยชน์จากผู้ปฏิบัติงาน ก้นชาน 2017

¹²¹ BSCI คู่มือระบบ เวอร์ชัน 2 พฤศจิกายน 2014 ข้อ 1.7 วิธีการเยียวยา



บริษัทอุตสาหกรรมน้ำปลาระยองจำกัด

สนง.:236/12สาทรประดิษฐ์ บางโพพวง ยานนาวา กทม.10120โทรฯ 0 2211 5781, 0 2211 9757โทรสาร 0 2212 4991

เรื่องที่ไม่ยอมรับโดยเด็ดขาด

บริษัทมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามหลักการทางจริยธรรมที่เคารพในสิทธิมนุษยชนและเอื้อให้ทุกคนรวมถึงผู้หญิงและเด็กผู้หญิงสามารถบรรลุศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ และยืนยันให้มั่นใจได้ว่าสวัสดิภาพของคนเหล่านี้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปกป้องและส่งเสริม ดังนั้น บริษัทจึงมีนโยบายไม่ยอมรับการปฏิบัติที่ลดทอนความเป็นมนุษย์ในทุกรูปแบบ ที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ การบังคับ การกักไว้เป็นตัวประกัน การเป็นทาส การทำสัญญาผูกมัด และการใช้แรงงานโดยไม่สมัครใจ การใช้แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเพศสภาพ เชื้อชาติ ศาสนา รสนิยมทางเพศ ความพิการ รวมถึงการคุกคามทางเพศ ตลอดจนสิทธิในการมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจา รวมถึงการกระทำใดๆ ที่อาจทำให้ชีวิต สุขภาพ ความปลอดภัย และศักดิ์ศรีของผู้สมัครงานและพนักงานต้องตกอยู่ในความเสี่ยง บริษัทมองว่าการกระทำดังกล่าวไม่อาจประนีประนอมได้ ขาดจริยธรรม และมีขอบข่ายกฎหมาย บริษัทจึงจะดำเนินการกับผู้กระทำความผิดด้วยตระหนักรู้ว่าการกระทำดังกล่าวทำร้ายหรือทำให้ทุกคนต้องตกอยู่ในอันตรายโดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สุ่มเสี่ยงอย่างผู้หญิงและเด็กหญิง ด้วยการก่อภาระหนี้หรือนำไปสู่การสูญเสียชีวิต สูญสิ้นเสรีภาพ การตกเป็นทาสโดยไม่ยินยอม ความเสี่ยงทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายหรือบาดเจ็บแบบชั่วคราวหรือถาวรต่อชีวิต ทรัพย์สิน หรือสวัสดิภาพของพนักงาน รวมไปถึงโอกาสและความสามารถที่จะมีงานและรายได้ที่ดีด้วย

การนำไปใช้และขอบเขต

บริษัทตระหนักว่ากลไกการร้องทุกข์ที่ดีคือเครื่องมือในการพัฒนาสภาพการทำงานและคุ้มครองสิทธิพนักงาน บริษัทจะดำเนินการในทันทีเพื่อจัดการกับปัญหา ข้อกักรง และประเด็นที่ได้รับแจ้ง เนื่องจากสิ่งเหล่านี้ อาจก่อให้เกิดความเสียหายและขัดขวางหรือทำลายการดำเนินกิจการ ชื่อเสียง พนักงาน ลูกค้า และคู่ค้าธุรกิจอื่นๆ ดังนั้นบริษัทจึงสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง พนักงาน ผู้บริหารระดับกลาง และพนักงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนากลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และกลยุทธ์การเยียวยา ซึ่งสามารถพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน หัวหน้างาน และฝ่ายบริหารผ่านทางวิธีการให้ความร่วมมือเพื่อป้องกันหรือแก้ไขข้อขัดแย้ง

ในขณะเดียวกันบริษัทก็คาดหวังความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากบุคคลหรือองค์กรที่บริษัททำธุรกิจหรือทำสัญญาด้วย โดยเฉพาะนายหน้าและบริษัทจัดหางาน เพื่อที่จะดำรงไว้ซึ่งความโปร่งใสและไว้วางใจได้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงแสดงออกถึงความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมการเจรจาและการ ปกป้องพนักงานตามนโยบายฉบับนี้ บริษัทขอสงวนสิทธิที่จะไม่ทำธุรกิจกับบุคคลหรือองค์กรที่ถูกกล่าวหา ต้องสงสัย หรือได้รับพิสูจน์โดยไร้ข้อกังขาว่าได้ละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องที่ไม่อาจยอมรับได้โดยเด็ดขาด รวมถึงการปฏิเสธไม่ให้พนักงานใช้สิทธิในการยื่นคำร้องทุกข์และได้รับการเยียวยาในการดำเนินกิจการขององค์กรเองหรือภายในห่วงโซ่อุปทาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทจะไม่จัดซื้อวัสดุหรือการบริการจากผู้จัดหาสินค้า ผู้รับเหมาช่วง ผู้



บริษัทอุตสาหกรรมน้ำปลาระยองจำกัด

สนง.:236/12สาทรประดิษฐ์ บางโพพวง ยานนาวา กทม.10120โทรฯ 0 2211 5781, 0 2211 9757โทรสาร 0 2212 4991

ให้บริการ นายหน้า ตัวแทน รวมถึงผู้คัดสรรบุคลากร ซึ่งตรวจสอบได้/ตรวจสอบพบว่าเกี่ยวข้องกับการกระทำที่ผิด จริยธรรมและมีขอบด้วยกฎหมายตามที่ได้กล่าวถึงไปข้างต้น บริษัทจะไม่ใช้การบังคับใช้แรงงานมาเป็นมาตรการ ลงโทษหรือตักเตือนสำหรับพนักงานที่แสดงความคิดเห็นหรือสมาคมกับพนักงานคนอื่น ๆ หรือรายงานการละเมิด นโยบายฉบับนี้ รวมไปถึงจะไม่ใช้เป็นหนทางในการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเพศสภาพ เชื้อชาติ ศาสนา หรือ อื่นๆ ด้วย¹²²

ความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามและจัดการเรื่องความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น

ด้วยความตระหนักถึงความเปราะบางของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางกลุ่ม เช่น แรงงานข้ามชาติ ผู้หญิงและ เด็ก ผู้หญิงที่ตั้งครรภ์ ผู้พิการ บริษัทจึงมุ่งมั่นที่จะให้ความสำคัญเป็นพิเศษและจัดหาทรัพยากรให้อย่างสอดคล้อง กับคุณค่าของบริษัทและไม่เกิดขัดแย้งภาพบริษัท การปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้จะเป็นไปตามแนวทางในเอกสาร กระบวนการปฏิบัติตามนโยบาย ซึ่งจะกระตุ้นการรับรู้ เพิ่มการป้องกัน สร้างความตระหนักและการรายงานในทาง กลับ เปิดช่องทางการร้องทุกข์และทางเลือกในการเยียวยา ฝ้าจับตาและตรวจสอบให้กลยุทธ์เหล่านี้สามารถจัดการ กับความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงส่งเสริมความพยายามที่จะปฏิบัติตามหลักการการมี งานที่ดีด้วย

ประกาศ ณ วันที่ 1 กันยายน 2562

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบโดยทั่วกัน

.....

(นายชัยวิน ยงสวัสดิกุล)

กรรมการผู้จัดการ

¹²² อนุสัญญาว่าด้วยการขกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 (ฉบับที่ 105)



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :


เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

เริ่มใช้:

หน้าที่ 440 ของ 664

แผนปฏิบัติการตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

ผู้จัดทำ	ผู้ทบทวน	ผู้อนุมัติ
..... (น.ส.จันทร์ณา ชื่นชม) (นายชัยวิน ยงสวัสดิกุล) (นายชัยวิน ยงสวัสดิกุล)
...../...../...../...../...../...../.....

	บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด	รหัส: HR-QP-001
		แก้ไขครั้งที่ :
	เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา	เริ่มใช้:
		หน้าที่ 441 ของ 664

แผนปฏิบัติการตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

ก. วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้มั่นใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยาของบริษัท
2. เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้การสอบสวนธุรกิจ (due diligence) และกลยุทธ์การดำเนินงานอื่น ๆ ที่เหมาะสมโปร่งใสและตรวจสอบได้ของนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา
3. เพื่อให้ความคุ้มครองเพิ่มเติมหรือพิจารณาเป็นพิเศษแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความเปราะบางรวมถึงแรงงานข้ามชาติ ผู้หญิงและเด็กผู้หญิงเพื่อจัดการกับความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น

ข. การมอบหมายความรับผิดชอบ

1. กรรมการผู้จัดการจะแต่งตั้งทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) อย่างเป็นทางการโดยจัดให้มีสัดส่วนชาย หญิง ตามความเหมาะสม ซึ่งนำโดย ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) และตัวแทนจากฝ่ายต่างๆ เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายประกันคุณภาพ (QA) ผู้แทนฝ่ายบริหารคุณภาพ (QMR) เจ้าหน้าที่อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS)



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001


แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

เริ่มใช้:

หน้าที่ 442 ของ 664

2. ทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) หรือทีมตรวจประเมินคุณภาพภายใน (IQA) หรือที่ปรึกษาจะรับผิดชอบในการร่าง แก้ไข และ/หรือตรวจสอบขั้นตอนนโยบายและแผนปฏิบัติการตามกฎระเบียบ ระบบการจัดการคุณภาพของบริษัท (QMS) การควบคุมเอกสาร การกำหนดระบบหมายเลขที่อธิบายไว้ภายใต้ขั้นตอน และนำไปใช้กับเอกสารที่จัดทำขึ้นสำหรับระบบจัดการทางสังคม (SMS)
3. กรรมการผู้จัดการจะรับผิดชอบในการอนุมัตินโยบาย และขั้นตอนการดำเนินนโยบายจากการทบทวนและเสนอแนะจากทีมระบบจัดการทางสังคม การดำเนินการนี้จะทำภายในเวลาที่เหมาะสมหนึ่งสัปดาห์หลังจากเสร็จสิ้นการแก้ไข หรือเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนานโยบายใหม่ นโยบายย่อย หรือแผนการนำไปปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
4. เมื่อกรรมการผู้จัดการอนุมัตินโยบายและแผนปฏิบัติจะปิดประกาศบนกระดานข่าวภายในหนึ่งสัปดาห์หลังจากได้รับอนุมัติ นโยบายจะประกาศในระหว่างการประชุมนิเทศสำหรับพนักงานใหม่และการฝึกอบรมสำหรับพนักงานทุกคน
5. นโยบายและแผนปฏิบัติจะบรรจุในวาระการทบทวนการจัดการประจำปี ผู้แทนฝ่ายบริหารคุณภาพจะรับผิดชอบในการจัดทำวาระการประชุม เอกสารกระบวนการตรวจสอบ บันทึกการประชุมและผลการดำเนินการตามขั้นตอน QMS
6. ทีมตรวจประเมินคุณภาพภายใน ซึ่งสมาชิกในทีมอาจมาจากทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) จะต้องรับผิดชอบในการตรวจสอบการดำเนินนโยบายและแผนปฏิบัติ เกณฑ์การประเมินทำตามขั้นตอน และบันทึกในแบบฟอร์มตามขั้นตอน QMS

	บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด	รหัส:HR-QP-001
	เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา	แก้ไขครั้งที่ :
		เริ่มใช้:
		หน้าที่ 443 ของ 664

ค. การสอบทานธุรกิจของบริษัท¹²³

- รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ การจัดอันดับและกฎหมายเกี่ยวกับการค้ามนุษย์รวมถึงการปกป้องสตรีและเด็กในประเทศต้นทางสำหรับแรงงานข้ามชาติ ข่าวดูเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะในภาคอาหารทะเล หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบและบังคับใช้กฎหมาย กฎหมายระดับชาติ อนุสัญญา¹²⁴ มาตรฐานสากลเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ คู่ค้า นายหน้า บริษัทจัดหางานของบริษัท รายการเหล่านี้จะถูกใช้เป็นเอกสารสนับสนุน สำหรับการทำให้ห่วงโซ่อุปทาน (supply chain mapping) การประเมินความเสี่ยงทางสังคมและการพัฒนากลยุทธ์การดำเนินงานอื่นๆ
- จัดทำแผนที่ห่วงโซ่อุปทาน (supply chain mapping) ผู้รับเหมาช่วง นายหน้าผู้ให้บริการภายนอกอื่น ๆ โดยเฉพาะนายหน้า บริษัทจัดหางาน มีการบันทึกไว้ จัดทำเอกสารโดยใช้ขั้นตอนตาม QMS ที่จะพัฒนาแบบฟอร์มหรือแม่แบบเป็นพิเศษสำหรับการรวบรวมข้อมูลและการประเมินความเสี่ยงทางสังคม
- สำหรับแต่ละการเชื่อมโยงในห่วงโซ่อุปทาน เริ่มต้นด้วยโรงงาน ผู้จัดหาบริการลำดับแรก ตัวอย่างเช่น บริษัทจัดหางาน และผู้จัดการจำหน่าย วัตถุดิบหลักอาหารทะเล บริษัทจัดทำข้อมูลทางธุรกิจเพื่อใช้ในการกำหนดแรงงานที่มีความเสี่ยง และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับแรงงานที่ถูกบังคับ/แรงงานขัดหนี้ ในทุกขั้นตอนจากการสรรหาไปจนถึงการจ้างงาน สำหรับบริษัทจัดหางานที่ประเทศต้นทาง ข้อมูลสำหรับการสมัครล่วงหน้า และขั้นตอนหลังการจ้างงานจะรวมอยู่ด้วย
- แต่ละการเชื่อมโยงในห่วงโซ่อุปทานจะได้รับการประเมิน และให้คะแนนตามความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และผลกระทบต่อธุรกิจของบริษัท ชื่อเสียง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามเกณฑ์วิธีที่กำหนดขึ้น จัดอันดับและให้คะแนนจะกำหนดคู่ค้าที่สำคัญทางธุรกิจ

¹²³ หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม BSCI สำหรับผู้เข้าร่วมของ BSCI กันชายน พ.ศ. 2560

¹²⁴ หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ, 2016



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

เริ่มใช้:

หน้าที่ 444 ของ 664

- จัดเตรียมจรรยาบรรณ (CoC) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับค่านิยม และนโยบายของบริษัท ส่งให้คู่ค้าทางธุรกิจที่สำคัญเพื่อลงนามที่จะทำธุรกิจกับบริษัทในลักษณะที่โปร่งใส มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท
- ขึ้นอยู่กับบุคลากร และเวลาที่มีอยู่ การประเมินของคู่ค้าที่สำคัญทางธุรกิจจะได้รับการกำหนดตามอันดับความเสี่ยงในการประเมินการปฏิบัติตามนโยบายที่ไม่บังคับใช้แรงงาน/ไม่ใช้แรงงานขัดหนี้ นโยบายต่อต้านการค้ามนุษย์ และข้อกำหนดอื่นๆ ของระบบจัดการทางสังคม การจัดซื้อ ขึ้นตอนตาม QP
- นโยบายด้านการจัดซื้อจัดจ้าง บริษัทขอสงวนสิทธิ์ในการจัดซื้อวัสดุและจัดจ้างบริการจากผู้จัดหา ผู้รับเหมาช่วง ผู้ให้บริการ ที่ยินดีจะปฏิบัติตามนโยบายและลงนามในข้อตกลงโดยสุจริตใจเพื่อที่จะทำงานกับอย่างซื่อสัตย์ โปร่งใส และตรวจสอบได้ จรรยาบรรณ (CoC) การประเมินซัพพลายเออร์ เอกสารการประเมินความเสี่ยงทางสังคม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบทางสังคมรวมถึงการสรรหา (อ้างถึงจรรยาบรรณ (CoC) ที่ลงนาม การประเมินซัพพลายเออร์ เอกสารการประเมินความเสี่ยงทางสังคม)
- การตรวจสอบพิเศษในส่วนขององค์กรและบุคคล เพื่อที่จะทำให้แน่ใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายนอกและภายในองค์กรไม่ถูกขึ้นบัญชีผู้กระทำความผิดในเรื่องของการฝ่าฝืนมาตรฐานแกนหลักด้านแรงงานสากลของ ILO บริษัทขอสงวนสิทธิ์ที่จะตรวจสอบเว็บไซต์ต่างประเทศและลิงค์ต่างๆ ที่แสดงรายละเอียดของคู่สัญญาที่ถูกยกเว้นและรายชื่อของผู้ที่ถูกลงโทษเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติก่อนที่จะมีการว่าจ้างหรือร่วมทำธุรกิจด้วย อ้างถึงข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณชนบนสื่ออินเทอร์เน็ตและการข่าวหรือและถ้าหากเป็นไปได้อาจขอความช่วยเหลือจากองค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคมหรือสมาคมอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานภาครัฐ(เว็บไซต์และลิงค์ต่างๆ จะแสดงไว้ใน รายการ)



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

เริ่มใช้:

หน้าที่ 445 ของ 664

ง. สร้างความเข้าใจกับพนักงาน

1. จัดให้ระเบียนการประชุม การประชุมประจำสัปดาห์สำหรับฝ่ายบริหารและพนักงานทั้งหมด นับตั้งแต่ผู้บริหารในระดับสูงไปจนถึงพนักงานฝ่าย ผลิต ในเรื่อง กลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยาที่เหมาะสมภายใน (สิทธิมนุษยชนข้อสำคัญ การคัดสรรบุคคล สภาพการทำงาน) ระยะเวลา 1 เดือนหลังจากที่ นโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยารวมถึงส่วนที่มีการปรับปรุงแก้ไขได้รับการอนุมัติ
2. การฝึกอบรมเพื่อกระตุ้นตระหนัก สร้างความเข้าใจใหม่ถึงการปฏิบัติตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา ในการฝึกอบรมจะมีการ นิยามว่าสิ่งใดที่ถือเป็น “การร้องทุกข์” ซึ่ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างการร้องเรียน แนะนำ และร้องทุกข์ อธิบายประเภทการร้องทุกข์ที่มีความหลากหลาย และประเภทใดที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกในการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพและทันที่ อธิบายขั้นตอนและลักษณะกลไกการร้องเรียนที่ดี นิยามคำว่า “การแก้ไขเยียวยา” อธิบายวิธีการที่หลากหลายซึ่งสามารถนำมาใช้ในการเยียวยาได้ ซึ่ให้เห็นว่าการร้องทุกข์อาจเกิดขึ้นตรงไหนและอย่างไรและจำเป็นต้อง ได้รับการแก้ไขด้วยการเยียวยาที่เหมาะสมในกระบวนการสรรหาบุคคลและการจ้างงาน อธิบายสิทธิในการอุทธรณ์ของพนักงานถ้าหากคำร้องทุกข์ไม่ได้รับการ แก้ไขอย่างน่าพอใจ ซึ่ให้เห็นถึงสิทธิและความรับผิดชอบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการที่จะปฏิบัติตามหลักการของนโยบายนี้เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย/ มาตรฐาน แต่ที่สำคัญที่สุดคือเพื่อสร้างความไว้วางใจและขวัญกำลังใจในสถานที่ทำงาน ให้ข้อมูลในเรื่องกรอบการทำงานตามกฎหมายที่จะนำไปใช้และช่องทางการเยียวยาที่เป็นทางการ/ไม่เป็นทางการ



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

เริ่มใช้:

หน้าที่ 446 ของ 664

3. ในการฝึกอบรมเรื่องการปฏิบัติตามนโยบาย บริษัทจะเพิ่มพูนความเข้าใจให้กับทีมระบบการจัดการทางสังคม (SMS) ในเรื่องวิธีการถ่ายทอดกระบวนการปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทให้ผู้จัดหาสินค้าและบริษัทจัดหางานเข้าใจ รวมถึงเรื่องการป้องกัน ตรวจจับ การรายงานการละเมิด และการปกป้องผู้เสียหายกับผู้แจ้งเบาะแส การเฝ้าจับตา ตรวจสอบ เยียวยา และติดตามผลหลังจากเกิดเหตุ ตลอดจนถึงการดำเนินการเพื่อแก้ไขและป้องกันด้วย
4. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความตระหนักและการนำไปใช้จะจัดขึ้นเป็นประจำซึ่งจะรวมอยู่ในการฝึกอบรมปฐมนิเทศและแผนฝึกอบรมประจำเดือนหรือประจำปีตามความเหมาะสมทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกำหนดการของโรงงาน เพื่อสื่อสารทำความเข้าใจกับฝ่ายบริหารและพนักงานทั้งหมดภายในระยะเวลาหกเดือนหลังจากประกาศนโยบาย
5. ผู้ฝึกอบรมจะถูกเลือกจากทีมระบบการจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินภายในและมอบหมายหัวข้อเฉพาะเพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายสำหรับฝ่ายบริหารและพนักงานทั้งหมดปีละครั้ง
6. ทีมระบบจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินภายในจะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินความเสี่ยงสำหรับพนักงานที่มีความเสี่ยงไม่เพียงแต่ในโรงงาน แต่ยังคงครอบคลุมไปถึงชุมชนโดยรอบโดยใช้ข้อมูลขั้นต้นหรือข้อมูลปฐมนิเทศที่ได้จากการศึกษา สอบถาม หรือสังเกตการณ์หรือข้อมูลทุติยภูมิเป็นแหล่งของข้อมูลที่ได้จากรายงาน หรือถ่ายทอดมาจากข้อมูลขั้นต้น หรือนำข้อมูลปฐมนิเทศมาสังเคราะห์และเรียบเรียงขึ้นใหม่และประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงการเน้นย้ำในเชิงลึกในการดำเนินงานของนายหน้าและบริษัทจัดหางาน



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

เริ่มใช้:

หน้าที่ 447 ของ 664

ณ. การรับรู้

1. บริษัทจะจัดการประชุมกลุ่มสำหรับผู้จัดการและพนักงานทั้งหมด ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงไปจนถึงพนักงานฝ่ายผลิต เพื่อหารือเรื่องกลไกการร้องทุกข์และกลยุทธการเยียวยาที่เหมาะสม (สิทธิมนุษยชนข้อสำคัญ การคัดสรรบุคคล สภาพการทำงาน) ภายในเวลาที่เหมาะสมหลังจากมีการอนุมัตินโยบายหรือการปรับแก้ไข
2. การฝึกอบรมเพื่อกระตุ้นตระหนัก สร้างความเข้าใจในมถึงการปฏิบัติตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา ในการฝึกอบรมจะมีการนิยามว่าสิ่งใดที่ถือเป็น “การร้องทุกข์” ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างการร้องเรียน แนะนำ และร้องทุกข์ อธิบายประเภทการร้องทุกข์ที่มีความหลากหลายและประเภทใดที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกในการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพและทันที่ อธิบายขั้นตอนและลักษณะกลไกการร้องเรียนที่ดี นิยามคำว่า “การแก้ไขเยียวยา” อธิบายวิธีการที่หลากหลายซึ่งสามารถนำมาใช้ในการเยียวยาได้ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการร้องทุกข์อาจเกิดขึ้นตรงไหนและอย่างไรและจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขด้วยการเยียวยาที่เหมาะสมในกระบวนการสรรหาบุคคลและการจ้างงาน อธิบายสิทธิในการอุทธรณ์ของพนักงานถ้าหากคำร้องทุกข์ไม่ได้รับการแก้ไขอย่างน่าพอใจ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงสิทธิและความรับผิดชอบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการที่จะปฏิบัติตามหลักการของนโยบายนี้เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย/มาตรฐาน แต่ที่สำคัญที่สุดคือเพื่อสร้างความไว้วางใจและขวัญกำลังใจในสถานที่ทำงาน ให้ข้อมูลในเรื่องกรอบการทำงานตามกฎหมายที่จะนำไปใช้และช่องทางการเยียวยาที่เป็นทางการ/ไม่เป็นทางการ
3. ในการฝึกอบรมเรื่องการปฏิบัติตามนโยบาย บริษัทจะเพิ่มพูนความเข้าใจให้กับทีมระบบการจัดการทางสังคม (SMS) ในเรื่องวิธีการถ่ายทอดกระบวนการปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทให้ผู้จัดการสินค้าและบริษัทจัดหางานเข้าใจ รวมถึงเรื่องการป้องกัน ตระหนักรู้ การรายงานการละเมิด และการปกป้องผู้เสียหายกับผู้แจ้งเบาะแส การเฝ้าจับตา ตรวจสอบ เยียวยา และติดตามผลหลังจากเกิดเหตุ ตลอดจนถึงการดำเนินการเพื่อแก้ไขและป้องกันด้วย



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

เริ่มใช้:

หน้าที่ 448 ของ 664

4. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความตระหนักและการนำไปใช้จะจัดขึ้นเป็นประจำซึ่งจะรวมอยู่ในการฝึกอบรมปฐมนิเทศและแผนฝึกอบรมประจำปีเพื่อสื่อสารทำความเข้าใจกับฝ่ายและพนักงานทั้งหมดภายในระยะเวลาหกเดือนหลังจากประกาศนโยบาย
5. ผู้ฝึกอบรมจะถูกเลือกจากทีมระบบการจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในและมอบหมายหัวข้อเฉพาะเพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายสำหรับฝ่ายบริหารและพนักงานทั้งหมดปีละครั้ง
6. ทีมระบบจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในจะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินความเสี่ยงสำหรับพนักงานที่มีความเสี่ยงไม่เพียงแต่ในโรงงาน แต่ยังไปถึงชุมชนโดยรอบโดยใช้ข้อมูลขั้นต้นหรือข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการศึกษา สอบถาม หรือสังเกตการณ์หรือข้อมูลทุติยภูมิเป็นแหล่งของข้อมูลที่ได้จากรายงาน หรือถ่ายทอดมาจากข้อมูลขั้นต้น หรือนำข้อมูลปฐมภูมิมาสังเคราะห์และเรียบเรียงขึ้นใหม่และประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติที่มีความสำคัญในเชิงลึกเกี่ยวกับการดำเนินงานของนายหน้าและบริษัทจัดหางาน

ญ. ข้อกำหนด

บริษัทตั้งใจจะสร้างกลไกการร้องทุกข์และกลยุทธการเยียวยาที่ดีซึ่งจะส่งเสริมการเจรจาในหมู่พนักงาน ฝ่ายบริหาร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ทำให้สามารถแก้ไขความขัดแย้งและข้อกังวลได้อย่างทันท่วงทีในแบบที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงสร้างความไว้วางใจและมั่นใจให้กับพนักงาน เพื่อที่การดำเนินกิจการของบริษัทจะทำให้พวกเขามีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการสร้างงาน โดยจะใช้แนวทางต่อไปนี้ในการทำงานเพื่อสร้างและพัฒนาระบบจัดการทางสังคม

1. คำนิยามที่ชัดเจน บริษัทจะใส่เหตุที่อาจเกิดขึ้นไว้ในรายการอ้างอิงและในการยื่นคำร้องเรียนและร้องทุกข์จริงๆ เหตุดังกล่าวต้องเป็นไปตามนี้



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

เริ่มใช้:

หน้าที่ 449 ของ 664

- i. “การร้องทุกข์” ถ่ายทอดความไม่พอใจ ไม่เห็นด้วย ความคับข้องใจและต่อต้านการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมหรือการละเมิดกฎและมาตรฐานในที่ทำงานหรือการละเมิดสิทธิแรงงาน การร้องทุกข์อาจเรียกว่าการร้องเรียน แต่อย่างแรกมักจะใช้กับกรณีที่รุนแรงเกี่ยวเนื่องกับสิทธิขั้นพื้นฐานซึ่งเกี่ยวข้องกับอันตรายต่อชีวิต ผลกระทบต่อสุขภาพและสวัสดิภาพ อันตรายทางร่างกายหรือจิตใจและ/หรือความเสียหายต่อทรัพย์สินหรือชื่อเสียงของบุคคล ส่วนการร้องทุกข์จะเกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน ผลประโยชน์ และสวัสดิการ
- ii. “การแก้ไขเยียวยา” คือกระบวนการแก้ไข ทำให้ถูกต้อง บรรเทาและ/หรือป้องกันอันตรายเมื่อบริษัทมีส่วนหรือก่อให้เกิดอันตรายไม่ว่าจะในทางตรงหรือทางอ้อมโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจ แก่บุคคล ธุรกิจ หรือชุมชน

2. กลไกการร้องเรียนร้องทุกข์อย่างเป็นระบบ บริษัทจะดำเนินการให้แน่ใจว่ามีสิ่งต่อไปนี้

- i. การเข้าถึงและความชอบธรรม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในทั้งหมด ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงไปจนถึงผู้ปฏิบัติงานในสายงานทุกระดับชั้นในบริษัท จะต้องเข้าถึงช่องทางการสื่อสารเพื่อร้องเรียนหรือร้องทุกข์ได้ สำหรับแรงงานข้ามชาติ จะมีการจัดการให้สามารถเข้าถึงได้และจัดหาเครื่องมือสำหรับการเข้าถึงด้วยภาษาที่พวกเขาเข้าใจ เช่นเดียวกัน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภายนอกจะต้องสามารถเข้าถึงช่องทางการสื่อสารเพื่อแจ้งข้อกังวลของตนได้ กลไกการร้องทุกข์จะต้องเป็นไปตามหลักกฎหมาย สอดคล้องกับสิทธิที่จะมีความชอบธรรม เชื่อถือได้ และซื่อสัตย์ เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบของบริษัท



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

เริ่มใช้:

หน้าที่ 450 ของ 664

- ii. ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วม พนักงานมีสิทธิมีเสียงผ่านตัวแทนของตนในระหว่างการพัฒนาช่องทางร้องทุกข์ กำหนดเวลาในการตอบสนอง และกลยุทธการเยียวยา พนักงานที่สุ่มเสี่ยงได้รับทราบถึงสิทธิและความรับผิดชอบของตนเอง รวมถึงได้รับการยืนยันให้มั่นใจว่าจะไม่มีผลกระทบในทางลบต่อพวกเขาหรืองานของเขาหากเข้าร่วม
- iii. เป็นความลับแต่โปร่งใส ส่งเสริมให้มีการร้องเรียนและร้องทุกข์โดยไม่เปิดเผยตัวตน แต่การสื่อสารเกี่ยวกับลักษณะของการร้องทุกข์ ขั้นตอนในการจัดการ และความคืบหน้าในการแก้ไขจะต้องโปร่งใส ชื่อและข้อมูลส่วนบุคคลจะได้รับปกป้องและไม่เปิดเผยตัวตน
- iv. บันทึกและสื่อสาร โครงสร้างกลไกการร้องทุกข์ อาทิ ขั้นตอนในกระบวนการหลักสำหรับส่งคำร้องเรียนหรือร้องทุกข์ การรับเรื่อง การตรวจสอบ การตัดสินใจ การแก้ไข การบันทึกข้อมูล การอุทธรณ์ (หากจำเป็น) จะได้รับการบันทึกไว้ตามแผนผังกระบวนการซึ่งจะสื่อสารไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกทั้งหมด
- v. บุคลากรที่ได้รับการฝึก ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้จัดการกระบวนการจะได้รับการฝึกอบรมอย่างละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการและเครื่องมือที่เหมาะสม (อาทิ คำถามสัมภาษณ์และวิธีการ) รวมถึงการจัดการกรณีที่มีความสุ่มเสี่ยงในเรื่องเพศสภาพ การอบรมจะเน้นไปที่การจัดการความขัดแย้งในสถานที่ทำงาน การไกล่เกลี่ย และการเยียวยาแทนการดำเนินการตามกฎหมายที่เข้มแข็ง
- vi. ทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ จะมีการจัดทำรายการคำร้องทุกข์ที่อาจเกิดขึ้นซึ่งเกี่ยวข้องกับนโยบายอื่นๆ ของบริษัทอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมความพร้อมในการดำเนินการแก้ไขหรือเยียวยาภายในกำหนดเวลาที่เหมาะสม รายการดังกล่าวจะส่งเสริมให้เกิดการหารือเรื่องมาตรการ



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

เริ่มใช้:

หน้าที่ 451 ของ 664

ป้องกัน การวิเคราะห์เหตุที่เกิดขึ้นในอดีตเพื่อหาแนวโน้มและรูปแบบของประเภทคำร้องทุกข์และการแก้ไขจะมีคุณค่าต่อการประเมินความมีประสิทธิภาพและใช้ปฏิบัติได้จริงของการปฏิบัติตาม

3. จำแนกประเภทการร้องทุกข์ บริษัทจะจัดทำรายการประเด็นร่วมที่อาจทำให้เกิดการร้องทุกข์และร้องเรียนหรือที่เคยเกิดขึ้นมาก่อนในอดีต เพื่อหาว่าประเด็นใดที่จะต้องให้ความสำคัญในระหว่างการเฝ้าจับตา ด้านล่างนี้คือตัวอย่างของบางประเภท

- i. การคัดสรรบุคคล ค่าธรรมเนียมพิเศษ สัญญาลมปาก สภาพการขนส่งเดินทางที่ไม่ดี
- ii. สภาพการทำงาน ไม่ได้พักผ่อนอย่างเพียงพอ จ่ายค่าแรงไม่ตรงเวลา ไม่มีอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE)
- iii. โครงสร้างพื้นฐาน อาคารไม่ปลอดภัย อากาศถ่ายเทไม่ดี ไม่มีทางออกฉุกเฉิน
- iv. สิทธิตามสัญญา ถูกปฏิเสธวันลาประจำปี ไม่ให้ลาคลอด หรือไม่ได้รับเงินชดเชยเมื่อออกจากงาน
- v. สิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน การบังคับใช้แรงงาน การเลือกปฏิบัติ มาตรการลงโทษที่เกินพอดี การกำจัดเสรีภาพในการเคลื่อนไหวของผู้ปฏิบัติงาน
- vi. ความสัมพันธ์บุคคล การคุกคามทางเพศ การใช้ภาษาส่อเสียด การข่มขู่ การฉ้อโกง
- vii. ความสัมพันธ์กับชุมชน การทำลายสิ่งแวดล้อม มลพิษจากโรงงาน

4. ลำดับความสำคัญในการเยียวยา บริษัทจะพิจารณาปัจจัยต่อไปนี้เมื่อพัฒนากลยุทธ์การตอบสนอง เยียวยา และบรรเทาสำหรับการร้องเรียน เหตุ และการร้องทุกข์

- i. ประเภทการร้องทุกข์ โดยปกติแล้ว เหตุที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานจะรุนแรงมากกว่าและจะถือว่าสำคัญมากกว่าเมื่อวางแผนการเยียวยา



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

เริ่มใช้:

หน้าที่ 452 ของ 664

- ii. ความรุนแรง เหตุที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานจะต้องสำคัญเป็นอันดับต้นๆ ด้วยความที่เหตุเหล่านี้มักจะเกี่ยวข้องกับการสูญเสียชีวิต ความทุพพลภาพอย่างถาวรเนื่องจากอันตรายทางกายและการบาดเจ็บอย่างรุนแรง อันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ใหญ่และเด็กในรูปแบบอื่นๆ แม้ว่าบริษัทจะไม่ได้มีส่วนในการก่อให้เกิดอันตรายโดยตรง แต่ก็ต้องเตรียมแผนการเยียวยาเพื่อจัดการกับเหตุเหล่านี้ ยกตัวอย่างเช่น สำหรับการใช้แรงงานเด็ก การบังคับใช้แรงงาน การคุกคามทางเพศ และการละเมิดที่รุนแรงในรูปแบบอื่น จะต้องมีการเตรียมเอกสารอธิบายกระบวนการไว้ล่วงหน้า
- iii. ระดับผลกระทบ ต้องให้ความสำคัญกับเหตุที่ส่งผลกระทบต่อผู้คนจำนวนมากเป็นอันดับแรก
- iv. การเกี่ยวข้องโดยตรงหรือทางอ้อม กรณีที่บริษัทมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงไม่ว่าจะด้วยความตั้งใจหรือไม่ จะถูกยกให้มีความสำคัญเป็นอันดับแรกสำหรับเหตุที่อันตรายเกิดมาจากองค์กรอื่นในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท บริษัทก็ยังคงมีหน้าที่ที่จะต้องทำการตรวจสอบ ให้ข้อมูลกับเจ้าหน้าที่แรงงาน หรือติดต่อจัดหาสินค้ารายดังกล่าวออก
- v. เอกสารแผนการเยียวยาที่จัดเตรียมไว้ก่อน บริษัทขอยืนยันความตั้งใจที่จะหยุดยั้งหรือแก้ไขการกระทำที่ก่อให้เกิดอันตรายไม่ว่าจะในทางตรงหรือทางอ้อมภายในกำหนดเวลาที่เหมาะสมในทันที ขณะเดียวกัน แผนนี้จะระบุวิธีการและทรัพยากรสำหรับใช้ในการชดเชยให้กับเหยื่อรวมถึงการป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นซ้ำอีก



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

เริ่มใช้:

หน้าที่ 453 ของ 664

- vi. การสนับสนุนจากรัฐหรือสถาบันบุคคลที่สาม บริษัทตระหนักถึงขีดจำกัดในการเสนอทางแก้ไขโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางกฎหมาย ดังนั้นเราจึงได้จัดทำรายชื่อกระทรวงหรือหน่วยงานรัฐระดับจังหวัดหรือองค์กรอื่นๆ อาทิ องค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคม สหภาพการค้า สำนักงานแรงงาน ผู้นำชุมชนท้องถิ่นขึ้นมา
5. กลยุทธ์การแก้ไขเยียวยา บริษัทจะจัดทำเอกสารกระบวนการสำหรับการตอบสนองต่อการร้องทุกข์ที่พบหรือที่ได้รับแจ้ง จะใช้หนึ่งในวิธีการเยียวยาต่อไปนี้หากตรวจสอบข้อกล่าวหาแล้วพบหลักฐานที่เชื่อถือได้ ซึ่งชี้ว่าสาเหตุหลักมาจากบริษัทไม่ว่าจะในทางตรงหรือทางอ้อม เราจะชดเชยและแก้ไข รวมถึงหาวิธีการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดเหตุซ้ำอีก เราจะปรึกษาผู้เชี่ยวชาญจากภาครัฐและสถาบันบุคคลที่สามเพื่อไกล่เกลี่ยและแก้ไขปัญหา
- i. การชดเชย อาจเป็นไปในรูปของเงินหรือไม่ใช่เงินก็ได้ ในระยะสั้นหรือระยะยาวสำหรับอันตรายที่เกิดขึ้นกับร่างกายหรือจิตใจ
 - ii. การชดใช้ อาจเป็นการขอโทษและการรับรองที่จะทำให้เหยื่อฟื้นกลับสู่สภาพปกติ
 - iii. การลงโทษ อาจหมายถึงการดำเนินการกับผู้กระทำผิดในส่วนของกระบวนการบริหาร (ไล่ออก ลดขั้น หรือส่งตัวไปที่อื่น) หรือการลงโทษตามกฎหมาย (การลงโทษทางอาญา ปรับและ/หรือจำคุก เนรเทศ ส่งกลับประเทศ)
 - iv. การป้องกัน ส่วนนี้จะเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์สาเหตุหลักและการป้องกันไม่ให้เหตุเกิดขึ้นอีก
6. กระบวนการร้องทุกข์ต่อนายหน้า บริษัทจัดหางานและการแก้ไขเยียวยา-บริษัทตระหนักดีว่าการสรรหาบุคคลมีส่วนที่ค่อนข้างล่าช้าเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐาน ดังนั้น เราจึงเชื่อว่าวิธีการที่ดีที่สุดคือการเฝ้าจับตาการร้องเรียนและร้องทุกข์ใดๆ จากกระบวนการก่อนการจ้างงาน ไม่ว่าจะใช้พนักงานฝ่ายทรัพยากรจาก



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

เริ่มใช้:

หน้าที่ 454 ของ 664

ภายในของเราเองหรือทำสัญญากับนายหน้า บริษัทจัดหางานก็ตาม นโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรมของบริษัทได้กำหนดกฎเกณฑ์บางอย่างไว้และด้านล่างนี้คือส่วนที่สนับสนุนกฎเหล่านั้น

- i. การสอบทานธุรกิจที่เราจะดำเนินการกับนายหน้า บริษัทจัดหางานจะเป็นการประเมินความเหมาะสมในการจัดทำบันทึกและประสิทธิภาพของการปฏิบัติตามกลไกการร้องทุกข์และแผนการเยียวยา
- ii. จะประเมินความเข้าใจที่นายหน้า บริษัทจัดหางานมีต่อเรื่องสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน รวมถึง กฎหมายแรงงานแห่งชาติทั้งในประเทศต้นทางและปลายทางและตรวจสอบกฎหมายที่ยังคับใช้ในปัจจุบันด้วย
- iii. บริษัทจัดหางานตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงาน นายหน้า ตัวแทน (ถ้ามี) แบบเป็นรายบุคคล เพื่อให้มั่นใจได้ว่าพวกเขาปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและกฎหมายตลอดเวลา
- iv. บริษัทจัดหางานมีระบบการปฏิบัติตาม พนักงานที่ไว้วางใจได้ และกระบวนการที่ชัดเจน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ รวมถึงหลักจริยธรรมที่ห้ามไม่ให้มีการค้ามนุษย์และละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน
- v. บริษัทจัดหางานมีกลไกสำหรับรายงานในทางลับเมื่อเกิดการไม่ปฏิบัติตาม มีกลไกการร้องทุกข์ที่ระบุกระบวนการสอบสวน การรายงานในทางลับ และการคุ้มครองผู้เสียหาย/ผู้แจ้งเบาะแส
- vi. บริษัทจัดหางานมีกระบวนการสำหรับการเยียวยาในกรณีที่มีการยื่นคำร้องทุกข์โดยที่องค์กรเป็นผู้กระทำผิด รวมถึงกลยุทธ์ในการชดเชยให้กับพนักงานตามจำนวนที่สมควรอันเป็นผลมาจากการกระทำของบริษัทจัดหางาน



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

เริ่มใช้:

หน้าที่ 455 ของ 664

7. การคุกคามทางเพศ บริษัทได้กำหนดมาตรการที่จะใช้ในการจัดการกับการเลือกปฏิบัติในรูปแบบที่ร้ายแรงไว้ที่ส่วนท้ายของเอกสารการปฏิบัติ ตามนโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่า เราคาดหวังว่าผู้ให้บริการที่สำคัญเกี่ยวกับเราโดยเฉพาะบริษัทจัดหางานจะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท นอกจากนี้บริษัทจะประเมินสิ่งต่อไปนี้ในฐานะส่วนหนึ่งของการสอบทานธุรกิจ
- บริษัทจัดหางานมีนโยบายไม่ยอมรับการคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศโดยเด็ดขาด มีเอกสารระบุกระบวนการป้องกันการละเมิดในทุกชั้นของกระบวนการคัดสรรบุคคลและมีหลักฐานที่แสดงว่ามีการปฏิบัติตาม เช่น ภาพถ่าย
 - นายหน้า บริษัทจัดหางานแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจอันดีที่มีต่อเรื่องสิทธิมนุษยชน/แรงงานขั้นพื้นฐานและกฎหมายแรงงานของประเทศทั้งต้นทาง/ปลายทาง
 - บริษัทจัดหางานตรวจสอบการทำงานของพนักงาน นายหน้า ตัวแทน (ถ้ามี) เป็นรายบุคคลเพื่อให้แน่ใจได้ว่าพวกเขาปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและกฎหมายตลอดเวลา
 - บริษัทจัดหางานมีเอกสารระบุกระบวนการที่เหมาะสมและหลักฐานการปฏิบัติตามกลไกการร้องทุกข์และเอกสารแผนการเยียวยาที่จัดทำไว้ก่อนแล้วอย่างเป็นระบบ
 - บริษัทจัดหางานมีกลไกสำหรับการรายงานการไม่ปฏิบัติตามในทางลับ กลไกการร้องทุกข์ที่ระบุกระบวนการตรวจสอบ การรายงานในทางลับ และการคุ้มครองเหยื่อ/ผู้แจ้งเบาะแส



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

เริ่มใช้:

หน้าที่ 456 ของ 664

- vi. จะพยายามทุกวิถีทางเพื่อว่าจ้างผู้หญิงให้มาสัมภาษณ์ผู้หญิงด้วยกันในกรณีที่มีความเสี่ยงเรื่องเพศสภาพและจะจัดให้มีทัศนคติความหวังไปกับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงเมื่อต้องไปแจ้งความกับตำรวจ
 - vii. บริษัทจัดหางานมีกระบวนการแก้ไขเยียวยาสำหรับกรณีที่มีการยื่นคำร้องทุกข์โดยที่องค์กรเป็นผู้กระทำความผิด รวมถึงกลยุทธ์ในการชดเชยให้กับพนักงานตามจำนวนที่สมควรได้รับเนื่องจากการกระทำของบริษัทจัดหางาน
 - viii. บริษัทจัดหางานทำการวิเคราะห์หาสาเหตุหลักของการร้องทุกข์และร้องเรียน และได้กำหนดการดำเนินการป้องกันที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดเหตุขึ้นอีก
 - ix. บริษัทจัดหางานจะจัดทำรายชื่อกระทรวงของประเทศหรือหน่วยงานรัฐในระดับจังหวัดหรือสถาบัน อาทิ องค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคม สหภาพการค้า สำนักงานแรงงาน ผู้นำชุมชนท้องถิ่นสำหรับขอความช่วยเหลือ คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ และการอำนวยความสะดวกเท่าที่จะเป็นไปได้ (ที่พักพิง การศึกษา ความช่วยเหลือทางด้านสุขภาพและกฎหมาย) ในการไกล่เกลี่ยและแก้ไขปัญหา
8. การจัดทำบันทึก บริษัทจะจัดทำเอกสารที่สำคัญดังต่อไปนี้สำหรับกระบวนการปฏิบัติตามนโยบายการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา
- i. ใบอนุญาตและการจดทะเบียนสำหรับบริษัทจัดหางานและพนักงาน
 - ii. แผนผังกระบวนการสำหรับกระบวนการร้องทุกข์ เยียวยา และอุทธรณ์ ที่แสดงทุกขั้นตอนตั้งแต่การยื่นเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ การรับเรื่อง การสอบสวน การวิเคราะห์ การไกล่เกลี่ย การปิดเรื่อง การอุทธรณ์ และการตัดสินใจในขั้นสุดท้าย
 - iii. กระบวนการหรือคำสั่งงานสำหรับขั้นตอนต่างๆ ในแผนผังกระบวนการ



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

เริ่มใช้:

หน้าที่ 457 ของ 664

- iv. ประเภทและหมวดหมู่ของการร้องทุกข์ที่อาจเกิดขึ้นพร้อมจำนวนรูปแบบ รวมถึงระดับความรุนแรงและลำดับความสำคัญ การวิเคราะห์รูปแบบและแนวโน้มในอดีต ถ้ามี
 - v. เอกสารแผนการเยียวยาที่จัดทำไว้แล้วสำหรับการร้องทุกข์แต่ละประเภท ซึ่งถูกจัดทำขึ้นหลังจากที่มีการหาวิธีว่าแบบใดที่ยุติธรรม ทำได้ และเหมาะสมกับข้อร้องทุกข์
 - vi. รายชื่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารจัดการการร้องทุกข์และการเยียวยาและหน้าที่/อำนาจของคนเหล่านั้น เช่น ใครจะเป็นผู้ติดต่อบริษัท จัดหางานหรือภาครัฐหรือเครือข่ายอื่นๆ
 - vii. กระบวนการสำหรับการรายงานในทางลับและการคุ้มครองผู้เสียหาย/ผู้แจ้งเบาะแส
 - viii. รายการกฎหมายของประเทศที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันและมาตรฐานสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชนภายใน
 - ix. รายชื่อกระทรวงของประเทศหรือหน่วยงานรัฐในระดับจังหวัดหรือสถาบันอื่นๆ อาทิ องค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคม สหภาพการค้า สำนักงานแรงงาน ผู้นำชุมชนสำหรับขอความช่วยเหลือ คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ และสิ่งอำนวยความสะดวกหรือความช่วยเหลือในการจัดหาสถานที่เท่าที่เป็นไปได้ (เช่นที่พักพิงสำหรับเด็กและครอบครัว โรงเรียน โรงพยาบาล สำนักงานกฎหมาย)
9. ข้อมูลล่าสุดของเกณฑ์อ้างอิง ติดตามการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลง การพัฒนา และการแก้ไขกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับแรงงานไทย อนุสัญญาต่างๆและมาตรฐานสากล ในทำนองเดียวกันบริษัทจะแจ้งข้อกำหนดให้ผู้ซื้อทราบและข้อกำหนด ความต้องการของตลาด กฎหมายและข้อบังคับ รวมถึงผลกระทบต่อนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการที่พวกเขามีส่วนเกี่ยวข้อง



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

เริ่มใช้:

หน้าที่ 458 ของ 664

10. กระบวนการและการฝึกอบรมพิเศษสำหรับแรงงานที่มีความเสี่ยง (สำหรับแรงงานก่อนเข้ามาถึงประเทศปลายทาง) บริษัทจัดหาแรงงานที่ทำสัญญาไว้กับทางบริษัทจะแจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดและการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษสำหรับแรงงานข้ามชาติที่เป็นเพศหญิงในทุกขั้นตอนของกระบวนการในการจัดหาแรงงานในระหว่างที่มีการเดินทางมาถึงก่อนการดำเนินการ ตัวอย่างเช่น การแจ้งให้ทราบถึงตำแหน่งงานว่างและลักษณะของงาน ข้อกำหนดในการเดินทาง การดำเนินการสัมภาษณ์และการฝึกอบรม รวมถึงหัวข้อที่มีการสอน วิธีการที่ถูกนำมาใช้ คุณสมบัติของผู้ฝึกอบรม และปัญหาโดยรวมที่มีความจำเพาะเจาะจงต่อการระบุถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้สำหรับแรงงานข้ามชาติที่เป็นเพศหญิง
11. การฝึกอบรมพิเศษสำหรับแรงงานที่มีความเสี่ยง (สำหรับแรงงานหลังเข้ามาถึงประเทศปลายทาง) การฝึกอบรมแรงงานข้ามชาติในเรื่องของการตระหนักถึงการค้ามนุษย์ (TIP) และการนำเอานโยบายในการต่อต้านการค้ามนุษย์ ไปใช้ รวมถึงการฝึกอบรมในเรื่องของมาตรฐานแกนหลักทางด้านแรงงานของ ILO ซึ่งจะได้รับการจัดขึ้นโดยใช้ภาษาที่แรงงานเข้าใจและใช้ล่ามในการสื่อสาร หากพบว่าอาจเกิดความเสี่ยงขึ้นได้กับพนักงานหญิง ก็จะมีการจัดอบรมเป็นพิเศษในเรื่องของการป้องกันตนเอง การสร้างความมั่นใจ และการจัดการกับภัยคุกคามทางเพศ รวมถึงการข่มเหงทางเพศและการแสวงหาผลประโยชน์อื่นๆ เพื่อที่จะให้แรงงานหญิงมีศักยภาพเพิ่มขึ้น หัวข้อรายการในการฝึกอบรมหลักประจำปีจะถูกกำหนดโดยกระบวนการในการฝึกอบรม และในกรณีที่มีความต้องการอบรมเพิ่ม ก็จะนำเอาการฝึกอบรมเป็นกรณีพิเศษตามที่กล่าวไว้ข้างต้นมารวมไว้ด้วย



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

เริ่มใช้:

หน้าที่ 459 ของ 664

ฎ. ความตระหนักรู้

1. ทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) จะรวบรวมรายการการละเมิดที่อาจเกิดขึ้น การไม่ปฏิบัติตาม และการขัดขวางนโยบายฉบับนี้ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับโรงงาน ห่วงโซ่อุปทานอาหารทะเล และสภาพแวดล้อม/ตำแหน่งที่ตั้งซึ่งโรงงานประกอบกิจการอยู่ทั้งในทางตรงและทางอ้อม โดยจะเรียงลำดับตามความรุนแรง (หากทำได้) พร้อมกับระบุช่องทางในการร้องเรียน ร้องทุกข์และกลยุทธ์การเยียวยา ซึ่งรวมถึงการดำเนินการเพื่อแก้ไขและป้องกันเท่าที่สามารถทำได้ภายในระบบจัดการทางสังคมของบริษัท
2. ทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) จะรวบรวมรายชื่อหน่วยงานรัฐ กลุ่มชุมชนในท้องถิ่นสำหรับคนไทยและแรงงานข้ามชาติ สมาคมอุตสาหกรรม สมาคมกฎหมาย องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) และองค์กรภาคประชาสังคม (CSO) ที่ดำเนินงานอยู่ในพื้นที่ดังกล่าว ซึ่งสามารถให้ความช่วยเหลือโรงงานในการจัดการกับคำร้องทุกข์ และการเยียวยาการร้องทุกข์ประเภทต่างๆ ที่กล่าวถึงในนโยบายและกระบวนการปฏิบัติตามนโยบายได้ โดยเฉพาะในเรื่องที่ไม่อาจยอมรับได้โดยเด็ดขาด ซึ่งรวมถึงการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเพศสภาพและการคุกคามทางเพศ

ฎ. การรายงาน

1. ฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคนต้องเข้าใจถึงหน้าที่ที่จะต้องแจ้งให้บริษัททราบทันทีเมื่อพบเห็นการกระทำที่ละเมิดนโยบายนี้ (ทั้งเห็นจริงหรืออาจเป็นเพียงข้อสงสัย) ไม่ว่าจะเกิดขึ้นภายในบริษัท นายหน้า บริษัทจัดหางาน และคู่ค้าที่สำคัญของบริษัท
2. ผู้จัดการและพนักงานทุกคนจะต้องทราบข้อมูลบุคคลสำหรับติดต่อและวิธีการติดต่อโดยไม่เปิดเผยตัวตน จะมีการประกาศรายชื่อบุคคลสำหรับการติดต่อในกรณีฉุกเฉินตลอด 24 ชั่วโมงในส่วนของผู้บริหารบริษัท ฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือผู้จัดการฝ่ายการผลิต ผู้บริหารระดับสูงหรือผู้อำนวยการบริษัท เจ้าหน้าที่ ควบคุม



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

เริ่มใช้:

หน้าที่ 460 ของ 664

ตรวจสอบการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมหากมีการแต่งตั้ง เบอร์สายด่วน หรืออีเมลลับเฉพาะและลิงก์ออนไลน์อื่นๆ พร้อมกับคำแนะนำการใช้งาน และแบบฟอร์มสำหรับกรอกข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

3. บริษัทไม่อนุญาตให้ดำเนินการลงโทษหรือตอบโต้หรือกระทำการใดๆ ที่เป็นปฏิปักษ์ต่อบุคคลที่รายงานการฝ่าฝืนนโยบายฉบับนี้ด้วยความตั้งใจที่ดี แต่หากพบว่าพนักงานได้ฝ่าฝืนนโยบายนี้หรือกระทำการที่มีขอบด้วยกฎหมาย พนักงานคนดังกล่าวก็ต้องได้รับการลงโทษซึ่งอาจเป็นไปจนถึงขั้นไล่ออก นอกจากนี้ บริษัทยังอาจดำเนินการกับบุคคลหรือองค์กรใดๆ ที่ขัดขวางหรือประวิงเวลาหรือปฏิเสธที่จะให้ความร่วมมือในการสอบสวนหรือค้นหาความจริงเรื่องการละเมิดนโยบายฉบับนี้
4. ผู้บริหารระดับสูงจะพยายามทุกวิถีทางเพื่อปกป้องผู้เสียหายและผู้แจ้งเบาะแส บริษัทจะดำเนินมาตรการป้องกันเพื่อรักษาไว้ซึ่งความลับของบุคคลที่รายงานการกระทำที่มีขอบด้วยกฎหมายหรือละเมิดนโยบายฉบับนี้ รวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝ่าฝืนหรือการกระทำที่ไม่เหมาะสมตามที่ถูกล่ามคา ไม่ว่าการละเมิดนั้นจะได้รับการพิสูจน์ว่าเป็นจริงหรือไม่ก็ตาม
5. มีเอกสารกระบวนการสำหรับรับมือกับกรณีที่เกี่ยวข้องกับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงโดยคำนึงถึงเพศสภาพ เพื่อปกป้องพวกเขาไม่ให้ได้รับความเสื่อมเสีย คุกคาม หรือถูกเอารัดเอาเปรียบมากยิ่งขึ้น



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :


เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

เริ่มใช้:

หน้าที่ 461 ของ 664

ข. กลไกในการร้องเรียน ร้องทุกข์

1. จะมีระบบที่พร้อมใช้งานสำหรับการรับเรื่องร้องทุกข์ การสืบสวน การแก้ไขปัญหา และการบันทึกคำร้องและการร้องทุกข์ รวมทั้งมีการจัดหมวดหมู่และจัดลำดับความสำคัญสำหรับการดำเนินการและการแก้ไขเยียวยา การตรวจสอบติดตาม การระบุถึงประวัติและรูปแบบของเหตุการณ์และประเภทของเหตุการณ์
2. ทางบริษัทจะจัดทำรายการของการร้องทุกข์ที่อาจเกิดขึ้นได้ไว้ล่วงหน้าซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกับนโยบาย โดยที่หมวดหมู่ที่แนะนำก็คือ สิทธิมนุษยชน กระบวนการในการจัดหาแรงงานจากบริษัทจัดหางาน การว่าจ้างภายในองค์กร การทำสัญญาจ้าง
3. ผู้บริหารระดับสูงจะให้ความสำคัญกับการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสและผู้เสียหาย มีการจัดทำเป็นเอกสารเพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะมีการรักษาความลับของข้อมูลและตัวตนของผู้เสียหาย มีมาตรการเฉพาะเพื่อปกป้องผู้หญิงจากถูกล่วงละเมิดและคุกคามต่อชีวิตและความเป็นอยู่ ตัวอย่างเช่น ที่พักที่ปลอดภัยในสถานที่ที่ไม่เปิดเผย โดยร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชนในท้องถิ่น / องค์กรภาคประชาสังคม หรือจัดหาทนายความผู้หญิงให้กับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงเพื่อรายงานเหตุการณ์ให้ตำรวจหรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ การติดต่อและเข้าถึงสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดซึ่งมีหมายเลขโทรศัพท์สายด่วน “1300” เพื่อเข้ามาดำเนินการช่วยเหลือที่พึงพิงสำหรับเด็กและครอบครัว, การดูแลสุขภาพและให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย
4. ในส่วนของการพิจารณาโทษทางวินัย ซึ่งอาจนำไปสู่การเลิกจ้างหรือการดำเนินการทางกฎหมาย ก็จะต้องถูกนำมาใช้กับผู้กระทำผิด (ไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือองค์กร) โดยใช้วิธีการที่มีความเท่าเทียมกับการดำเนินการต่อการฝ่าฝืน ซึ่งเที่ยงธรรมและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย


	บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด	รหัส: HR-QP-001
		แก้ไขครั้งที่ :
	เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา	เริ่มใช้:
		หน้าที่ 462 ของ 664

ซ. การแก้ไขเยียวยา

1. บริษัทจะพัฒนาขั้นตอนเพื่อให้แน่ใจว่าเด็กได้รับการคุ้มครองจากสภาพการทำงานที่เป็นอันตราย จากกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย (เช่น การค้ายาเสพติด การค้าประเวณี) สามารถเข้าถึงการศึกษา หรือการอบรมสายอาชีพจากองค์กรใกล้เคียง และ โครงการคุ้มครองเด็กโดยรัฐบาล องค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคมและองค์กรชุมชนอื่น ๆ
2. กำหนดเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินการด้วยความช่วยเหลือของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับสหภาพและกลุ่มการเจรจาต่อรองอื่น ๆ
3. แผนการแก้ไขเยียวยาจะต้องมีกลยุทธ์การแก้ไขและป้องกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้หญิงและเด็กผู้หญิง ที่มีความอ่อนไหวทางเพศเพื่อปกป้องผู้เสียหาย

ณ. การตรวจสอบ

2. การตรวจประเมินภายในเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายนี้จะต้องทำในระบบจัดการทางสังคม (SMS) ของบริษัทโดยใช้ขั้นตอน หลักเกณฑ์ วัตถุประสงค์และขอบเขตตามเอกสารคู่มือการใช้งานระบบบริหารคุณภาพ ของทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในมีการรายงานไว้พร้อมกับข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะ การติดตามผล
2. การตรวจประเมินระบบจัดการทางสังคมภายในบางส่วนหรือครอบคลุมทั้งหมด อาจกำหนดความถี่ที่แตกต่างกันและอาจขึ้นอยู่กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายในภาคอุตสาหกรรมหรือคำขอของผู้ซื้อในต่างประเทศ
3. การประเมินคู่ค้าเบื้องต้น การเฝ้าระวัง การประเมินคู่ค้าแบบไม่แจ้งล่วงหน้า ความถี่ขึ้นอยู่กับระดับความเสี่ยงและคะแนนการประเมินความเสี่ยงทางสังคม
4. ในทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในจะมีเจ้าหน้าที่ผู้หญิงที่ผ่านการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมสำหรับกิจกรรมที่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการสัมภาษณ์พนักงาน

	บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด	รหัส: HR-QP-001
		แก้ไขครั้งที่ :
	เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา	เริ่มใช้:
		หน้าที่ 463 ของ 664

5. ข้อเสนอแนะและการประเมินผลและการตรวจสอบ บางส่วนหรือทั้งหมด จะถูกนำมาใช้เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือการปรับเปลี่ยน นโยบาย และระบบการจัดการทางสังคมของบริษัท



บริษัทอุตสาหกรรมน้ำปลาระยองจำกัด

สนง.:236/12สารุประดิษฐ์ บางโพพวง ยานนาวา กทม.10120โทรฯ 0 2211 5781, 0 2211 9757โทรสาร 0 2212 4991

ช-2.4: ถ้อยแถลงและแผนปฏิบัติตามนโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก

ประกาศ นโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก

มุ่งมั่นที่จะไม่ยอมรับการใช้แรงงานเด็กอย่างเด็ดขาด

บริษัทจะไม่ยอมรับการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบ ซึ่งก็คือ “งานที่ไม่เหมาะสมกับอายุเด็ก ที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาและ หรือเกิดอันตรายต่อสุขภาพของเด็ก หรือศีลธรรม”¹²⁵ บริษัทตระหนักดีว่าอนุสัญญาระหว่างประเทศ ห้ามอย่างเคร่งครัดในการสรรหาและจ้างงานเด็ก ในที่นี้หมายถึง เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีและอายุขั้นต่ำสำหรับงานทุกประเภทที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและศีลธรรมของเด็ก ในที่นี้หมายถึงเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป¹²⁶

บริษัทยืนยันจะปฏิบัติตามอย่างเข้มงวดกับนโยบายนี้¹²⁷ เพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด รวมถึงในทุกรูปแบบ การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้, แรงงานทาส, สัญญาผูกมัด หรือการบังคับใช้แรงงานโดยไม่สมัครใจ การแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศในรูปแบบต่างๆ จากเด็ก การจัดหาหรือใช้เด็กทำงานที่ผิดกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลิตและการค้ายาเสพติด

บริษัทเข้าใจถึงอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ให้รัฐบาลกำหนดกำหนดอายุแรงงานขั้นต่ำคือ 16 ปี ที่สามารถทำงานได้ ถ้างานนั้นไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และศีลธรรม และให้การคุ้มครองอย่างเต็มที่และให้การฝึกอบรมเฉพาะอย่างเพียงพอ¹²⁸ ในภาคอุตสาหกรรมอื่นสามารถใช้แรงงานผู้เยาว์ได้ แต่ในสวนของภาคอุตสาหกรรมประมง กฎหมายกำหนดไว้ว่า “ห้ามใช้แรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี”¹²⁹

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญและมุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิของเด็ก โดยเฉพาะผู้หญิงและเด็กผู้หญิงที่จะได้รับการศึกษา มีศักดิ์ศรี การพัฒนาศักยภาพทางร่างกายและจิตใจอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีในสภาพแวดล้อมที่พร้อมจะปกป้องและสนับสนุนพวกเขา และตระหนักดีว่าแรงงานเด็กเป็นวัฏจักรของความยากจนในพื้นที่ชนบทและในเมือง โดยบังคับให้เด็กทำงานและเวลาที่ไม่เหมาะสมทำให้

¹²⁵ อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้งานได้ มาตรา 2.3

¹²⁶ อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้งานได้ มาตรา 3.1

¹²⁷ อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการจัดปัญหาการใช้แรงงาน เด็กในรูปแบบที่เลวร้าย มาตรา 3

¹²⁸ อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้งานได้ มาตรา 3.3

¹²⁹ กฎกระทรวง กำหนดสถานที่ที่ห้ามนายจ้าง ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ (2016)



บริษัทอุตสาหกรรมน้ำปลาระยองจำกัด

สนง.:236/12สาทรประดิษฐ์ บางโพพวง ยานนาวา กทม.10120โทรฯ 0 2211 5781, 0 2211 9757โทรสาร 0 2212 4991

พวกเขาไม่มีโอกาสได้เข้าถึงการศึกษาและพัฒนาทักษะซึ่งอาจขัดขวางโอกาสในการเข้าถึงงานที่มีคุณค่า และโอกาสการจ้างงานที่มีประสิทธิผลต่อชีวิตในภายหลัง

อันตรายที่เกิดกับเด็กย่อมส่งผลกระทบต่อครอบครัว ชุมชนและภาคอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานที่มีความกระตือรือร้นและมีทักษะอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นบริษัทจึงเลือกที่จะยืนหยัดต่อสู้กับการใช้แรงงานเด็กทุกรูปแบบ โดยตระหนักว่าการกระทำเช่นนั้นเป็นอันตรายต่อพนักงานทุกคน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปราะบาง โดยเฉพาะผู้หญิงและเด็กผู้หญิง โดยตัดโอกาสในการศึกษาพัฒนาทักษะชีวิต การป้องกัน ความปลอดภัย ที่จะช่วยให้พวกเขาสามารถพัฒนาศักยภาพและเติบโตขึ้นมาในฐานะผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพและสามารถเข้าถึงงานที่มีคุณค่ารายได้ที่เหมาะสม และยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ บริษัทจะไม่ยอมให้การใช้แรงงานเด็กสร้างวงจรของความยากจนซึ่งนำไปสู่ภาระหนี้ การสูญเสียอิสรภาพ ภาระจำยอมโดยไม่สมัครใจ แรงงานบังคับ การละเมิดทางร่างกายและจิตใจที่อาจทำให้เกิดความเสียหายชั่วคราวหรือถาวรต่อชีวิตของเด็กครอบครัวและชุมชน

การนำไปใช้และขอบเขต

บริษัทและพนักงานทุกคนจะไม่กระทำการดังนี้คือ มีส่วนร่วมในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดและทุกรูปแบบของการใช้แรงงานเด็ก รวมถึงไม่สนับสนุนหรือส่งเสริมการกระทำเหล่านี้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม บริษัทมุ่งมั่นที่จะไม่ทำธุรกิจกับบงคค์กรหรือคู่ค้าใด ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือต้องสงสัย จะต้องพิสูจน์ว่าผิดจริงโดยปราศจากข้อสงสัยในการใช้ / มีการใช้แรงงานเด็ก หรือถูกกล่าวหาว่าจะใช้ หรือ ได้ใช้แรงงานบังคับ, การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้, หรือแรงงานทาส ในการดำเนินงานหรือห่วงโซ่อุปทาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จะไม่ซื้อสินค้าหรือบริการจากผู้จำหน่าย ผู้รับจ้างช่วง ผู้ให้บริการ นายหน้า บริษัทจัดหางาน ที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบังคับใช้แรงงานใด ๆ, การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้, แรงงานทาส บริษัทจะไม่ซื้อสินค้าหรือบริการจากผู้จำหน่าย ผู้รับจ้างช่วง ผู้ให้บริการ นายหน้า ตัวแทน บริษัทจัดหางาน ที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำใดๆที่ขัดต่อศีลธรรมและผิดกฎหมายตามที่กล่าวในข้างต้น บริษัทจะไม่ลงโทษหรือใช้มาตรการทางวินัยสำหรับพนักงานที่มีการแสดงความคิดเห็นหรือเข้าร่วมกลุ่มกับพนักงานคนอื่น ๆ รวมทั้งไม่แบ่งแยก เชื้อชาติ เพศ ศาสนาหรือการเลือกปฏิบัติอื่น ๆ¹³⁰

บริษัทคาดหวังให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท ได้แก่ ผู้ถือหุ้น ผู้จัดการ และพนักงานทุกคน ปฏิบัติตามมาตรการที่เข้มงวดที่สุดในการไม่ยุ่งเกี่ยวและไม่สนับสนุนการละเมิดนโยบายนี้ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานและนอกเวลางาน ในทำนองเดียวกัน บริษัทคาดหวังว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทั้งหมด ได้แก่ ผู้จำหน่าย, ผู้รับจ้างช่วง,

¹³⁰ อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการขกเลิกการใช้แรงงานบังคับ



บริษัทอุตสาหกรรมน้ำปลาระยองจำกัด

สนง.:236/12สาธูประดิษฐ์ บางโพพงพาง ยานนาวา กทม.10120โทรฯ 0 2211 5781, 0 2211 9757โทรสาร 0 2212 4991

นายหน้า, โดยเฉพาะบริษัทจัดหางาน ผู้ประกอบการหรือชุมชนรอบๆ บริษัทปฏิบัติตามนโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก บริษัทคาดหวังว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดจะรักษามาตรฐานระดับสูงสุดด้วยความรับผิดชอบและโปร่งใส

ความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติและแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น

การตระหนักถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปราะบาง เช่น แรงงานข้ามชาติ ผู้หญิงและบุตรของพวกเขา หญิงตั้งครรภ์ ผู้พิการ และสำหรับแรงงานเด็ก โดยเฉพาะผู้หญิงและเด็กผู้หญิง บริษัทมุ่งมั่นที่จะให้การพิจารณา กลุ่มคนเหล่านี้เป็นพิเศษ และจัดหาทรัพยากรให้สอดคล้องกับค่านิยมและตามศักยภาพของบริษัท การปฏิบัติตามนโยบายนี้จะดำเนินการตามแนวทางขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายที่สร้างความตระหนัก เพิ่มการป้องกัน สร้างการรับรู้ การรายงานข้อมูลที่เป็นความลับ และการปกป้องผู้แจ้งเบาะแส จัดให้มีช่องทางการร้องเรียน ร้องทุกข์ และทางเลือกในการแก้ไข ตรวจสอบและยืนยันว่ากลยุทธ์ทั้งหมดเหล่านี้สามารถจัดการปัญหาด้านความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงสนับสนุนความพยายามในการดำเนินการตามนโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ ซึ่งสามารถลด จำกัด และป้องกันความเสี่ยงด้านแรงงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน และรวมถึงแรงงานที่เปราะบาง

ประกาศ ณ วันที่ 1 กันยายน 2562
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบโดยทั่วกัน

.....
(นายชัยวิน ยงสวัสดิกุล)
กรรมการผู้จัดการ



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส: HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก

เริ่มใช้:

หน้าที่ 467 ของ 664

แผนปฏิบัติการตามนโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก

ผู้จัดทำ	ผู้ทบทวน	ผู้อนุมัติ
..... (น.ส.จันทร์ณา ชื่นชม) (นายชัยวิน ยงสวัสดิกุล) (นายชัยวิน ยงสวัสดิกุล)
...../...../...../...../...../...../.....



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส: HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก

เริ่มใช้:

หน้าที่ 468 ของ 664

แผนปฏิบัติการตามนโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก

ก. วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้มั่นใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามนโยบายไม่ใช้แรงงานเด็กของบริษัท
2. เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้การสอบทานธุรกิจ (due diligence) และกลยุทธ์การดำเนินงานอื่น ๆ ที่เหมาะสมโปร่งใสและตรวจสอบได้ของนโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก
3. เพื่อให้ความคุ้มครองเพิ่มเติมหรือพิจารณาเป็นพิเศษแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปราะบางรวมถึงแรงงานข้ามชาติผู้หญิง และเด็กผู้หญิงเพื่อจัดการกับความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น

ข . การมอบหมายความรับผิดชอบ

1. กรรมการผู้จัดการจะแต่งตั้งทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) อย่างเป็นทางการโดยจัดให้มีสัดส่วนชาย หญิง ตามความเหมาะสม ซึ่งนำโดย ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) และตัวแทนจากฝ่ายต่างๆ เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายประกันคุณภาพ (QA) ผู้แทนฝ่ายบริหารคุณภาพ (QMR) เจ้าหน้าที่อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS)
2. ทีมระบบการจัดการทางสังคม (SMS) หรือทีมตรวจประเมินคุณภาพภายใน (IOA) หรือที่ปรึกษาจะรับผิดชอบในการร่าง แก้ไขและ หรือติดตามการดำเนินนโยบายและแผนปฏิบัติ การควบคุมเอกสารและระบบลำดับเลข (QMS) ระบบการจัดการคุณภาพที่อธิบายไว้ในขั้นตอน และนำไปใช้สำหรับระบบการจัดการทางสังคม (SMS)



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส: HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก

เริ่มใช้:

หน้าที่ 469 ของ 664

- เมื่อทีมระบบการจัดการทางสังคม (SMS) จัดทำนโยบายและแผนปฏิบัติ และส่งให้กรรมการผู้จัดการทบทวนและอนุมัตินโยบายและแผนปฏิบัติ จะดำเนินการภายในระยะเวลาที่เหมาะสมหนึ่งสัปดาห์หลังจากสิ้นสุดการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนานโยบายใหม่ นโยบายย่อยหรือแผนการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง
- เมื่อกรรมการผู้จัดการอนุมัตินโยบายและแผนปฏิบัติจะปิดประกาศบนกระดานข่าวภายในหนึ่งสัปดาห์หลังจากได้รับอนุมัติ นโยบายจะประกาศในระหว่างการประชุมเทศบาลสำหรับพนักงานใหม่และการฝึกอบรมสำหรับพนักงานทุกคน
- นโยบายและแผนปฏิบัติจะบรรจุในวาระการทบทวนการจัดการประจำปี ผู้แทนฝ่ายบริหารคุณภาพจะต้องรับผิดชอบในการจัดทำร่างวาระการประชุม เอกสารกระบวนการตรวจสอบ บันทึกการประชุมและผลการดำเนินการทำตามขั้นตอน QMS
- ทีมตรวจประเมินคุณภาพภายใน ซึ่งสมาชิกในทีมอาจมาจากทีมระบบการจัดการทางสังคม (SMS) จะต้องรับผิดชอบในการตรวจสอบการดำเนินนโยบายและแผนปฏิบัติเกณฑ์การประเมิน การประเมินผลจะดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ใน QMS

ค. การสอบทานธุรกิจของบริษัท¹³¹

- บริษัทจะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ การจัดอันดับและกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กรวมถึงการปกป้องสตรีและเด็กในประเทศต้นทางสำหรับแรงงานข้ามชาติ ข่าวดูเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก โดยเฉพาะในภาคอาหารทะเล หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบและบังคับใช้กฎหมาย กฎหมายระดับชาติ อนุสัญญามาตรฐานสากลเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ คู่ค้า นายหน้า บริษัทจัดหางานของบริษัท รายการเหล่านี้จะถูกใช้เป็นเอกสารสนับสนุน สำหรับการวางแผนที่ห่วงโซ่อุปทาน (supply chain mapping) การประเมินความเสี่ยงทางสังคมและการพัฒนากลยุทธ์การดำเนินงานอื่นๆ

¹³¹ หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม BSCI สำหรับผู้เข้าร่วมของ BSCI กันยายน พ.ศ. 2560



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส: HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก

เริ่มใช้:

หน้าที่ 470 ของ 664

2. จัดทำแผนที่ห่วงโซ่อุปทาน (supply chain mapping) ผู้รับเหมาช่วง นายหน้าผู้ให้บริการภายนอกอื่น ๆ โดยเฉพาะนายหน้า บริษัทจัดหางาน มีการบันทึกไว้ จัดทำเอกสารโดยใช้ขั้นตอนตาม QMS ที่จะพัฒนาแบบฟอร์มหรือแม่แบบเป็นพิเศษสำหรับการรวบรวมข้อมูลและการประเมินความเสี่ยงทางสังคม
3. สำหรับการเชื่อมโยงในห่วงโซ่อุปทานเริ่มต้นจากบริษัท ผู้ให้บริการชั้นแรกเช่น บริษัทจัดหางาน และซัพพลายเออร์ เช่น สำหรับอาหารทะเลวัตถุดิบหลักของบริษัท โดยใช้ข้อมูลทางธุรกิจเพื่อใช้ในการพิจารณาพนักงานที่เปราะบางและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้แรงงานเด็ก
4. การประเมินและให้คะแนนความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในคู่ค้าของบริษัทและอาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจ ชื่อเสียง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามเกณฑ์วิธีที่กำหนดขึ้น จัดอันดับและให้คะแนนจะเป็นตัวกำหนดคู่ค้าที่สำคัญ
5. จัดทำจรรยาบรรณ (CoC) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับค่านิยมและนโยบายของบริษัท และส่งไปยังคู่ค้าที่สำคัญเพื่อลงนามแสดงข้อตกลงในการทำธุรกิจกับบริษัทอย่างโปร่งใส รับผิดชอบ สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท
6. ขึ้นอยู่กับบุคลากรและเวลาที่มีอยู่ การประเมินคู่ค้าที่สำคัญจะกำหนดตามการจัดอันดับการประเมินความเสี่ยงเพื่อปฏิบัติตามนโยบายหลัก 8 นโยบายและข้อกำหนดระบบจัดการทางสังคมอื่น ๆ การจัดซื้อและการตรวจประเมินภายใน
7. นโยบายจัดซื้อจัดจ้าง บริษัทขอสงวนสิทธิ์ในการจัดซื้อวัสดุและบริการจากซัพพลายเออร์, ผู้รับเหมา, ผู้ให้บริการที่ยินดีปฏิบัติตามนโยบายของเราและลงนามข้อตกลงโดยสุจริตใจที่จะทำงานร่วมกับบริษัทบนพื้นฐานของความไว้วางใจ โปร่งใสและความรับผิดชอบ จรรยาบรรณ (CoC) การประเมินซัพพลายเออร์ เอกสารการประเมินความเสี่ยงทางสังคม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบทางสังคมรวมถึงการสรรหา



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส: HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก

เริ่มใช้:

หน้าที่ 471 ของ 664

8. การตรวจสอบเป็นพิเศษเกี่ยวกับองค์กรและบุคคล เพื่อให้แน่ใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกของบริษัท ไม่ได้ถูกขึ้นบัญชีดำเนื่องจากการละเมิดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO หลักการใด ๆ บริษัทขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจสอบเว็บไซต์และลิงก์ระหว่างประเทศ คุณสมบัติก่อนที่จะจ้างงานหรือทำธุรกิจด้วย อ้างถึงข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณชนบนสื่ออินเทอร์เน็ตและการข่าวหรือและถ้าหากเป็นไปได้อาจขอความช่วยเหลือจากองค์กรพัฒนาเอกชน /องค์กรภาคประชาสังคมหรือสมาคมอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานภาครัฐ
9. ข้อมูลล่าสุดของเกณฑ์อ้างอิง ติดตามการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลง การพัฒนา และการแก้ไขกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับแรงงานไทย อนุสัญญาต่างๆและมาตรฐานสากล ในทำนองเดียวกันบริษัทจะแจ้งข้อกำหนดให้ผู้ซื้อทราบและข้อกำหนด ความต้องการของตลาด กฎหมายและข้อบังคับ บรวมถึงผลกระทบต่อนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการที่พวกเขาเกี่ยวข้อง

ง. สร้างความเข้าใจกับพนักงาน

1. จัดให้มีระเบียบการประชุมรายสัปดาห์สำหรับฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคน ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงถึงพนักงานฝ่ายผลิตเพื่อทำความเข้าใจ เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก การค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานทาส ภายในหนึ่งเดือนหลังจากได้รับอนุมัตินโยบายการสรรหาที่เป็นธรรมหรือเมื่อมีการแก้ไขปรับปรุงนโยบาย
2. การฝึกอบรมเพื่อสร้างความตระหนัก จะอธิบายเกี่ยวกับนโยบายไม่ใช้แรงงานเด็กของบริษัท อธิบายถึงคำนิยามของคำว่า “เด็ก” และอายุขั้นต่ำตามอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ความเข้าใจถึงคำจำกัดความของคำว่า “แรงงานผู้เยาว์” อธิบายถึงอะไรคือการใช้แรงงานเด็กรวมถึงอธิบายถึงรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดในการใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานเด็กเกิดขึ้นได้ในขั้นตอนใดบ้าง เกิดขึ้นได้อย่างไร ตั้งแต่กระบวนการสรรหาแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานข้ามชาติ และข้อควรระวังของกฎหมายแรงงานไทยที่ไม่อนุญาตให้มีการจ้างงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีในอุตสาหกรรมประมง ขั้นตอนการดำเนินการ ข้อกำหนดเพื่อปฏิบัติให้สอดคล้องตามกฎหมายและข้อบังคับ



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส: HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :


เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก

เริ่มใช้:

หน้าที่ 472 ของ 664

แรงงานไทยที่มีความโปร่งใสสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด แนะนำสิทธิและความรับผิดชอบและการปฏิบัติตามนโยบายนี้ให้กับพนักงานและผู้ว่าจ้างโดยให้สอดคล้องกับกฎหมายและการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายที่มีอยู่สำหรับการใช้แรงงานเด็ก

3. ในระหว่างการฝึกอบรม การดำเนินการต่อมาจะเพิ่มความเข้าใจให้กับทีมระบบจัดการทางสังคม เกี่ยวกับวิธีการเผยแพร่ขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายของบริษัท ให้กับซัพพลายเออร์และบริษัทจัดหางาน วิธีการป้องกัน การรับรู้ รายงานการไม่ปฏิบัติตามและการละเมิด วิธีการปกป้องผู้เสียหายและผู้แจ้งเบาะแส วิธีการตรวจสอบ ทวนสอบแก้ไขและติดตามเหตุการณ์กับการดำเนินการแก้ไขและป้องกัน
4. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความตระหนักและการนำไปใช้จะจัดขึ้นเป็นประจำซึ่งจะรวมอยู่ในการฝึกอบรมปฐมนิเทศและแผนฝึกอบรมประจำเดือนหรือประจำปีตามความเหมาะสมทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกำหนดการของโรงงาน เพื่อสื่อสารทำความเข้าใจกับฝ่ายและพนักงานทั้งหมดภายในระยะเวลาหกเดือนหลังจากประกาศนโยบาย
5. ผู้ฝึกอบรมจะถูกเลือกจากทีมระบบการจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินภายในและมอบหมายหัวข้อเฉพาะเพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายสำหรับฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคนปีละครั้ง
6. ทีมระบบจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินภายในจะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินความเสี่ยงสำหรับพนักงานที่มีความเสี่ยงไม่เพียงแต่ในโรงงาน แต่ยังครอบคลุมไปถึงชุมชนโดยรอบโดยใช้ข้อมูลขั้นต้นหรือข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการศึกษา สอบถาม หรือสังเกตการณ์หรือข้อมูลทุติยภูมิ เป็นแหล่งของข้อมูลที่ได้จากรายงาน หรือถ่ายทอดมาจากข้อมูลขั้นต้น หรือนำข้อมูลปฐมภูมิมาสังเคราะห์และเรียบเรียงขึ้นใหม่และประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงการเน้นย้ำในเชิงลึกในการดำเนินงานของนายหน้าและบริษัทจัดหางาน

	บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด	รหัส: HR-QP-001
		แก้ไขครั้งที่ :
	เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก	เริ่มใช้:
		หน้าที่ 473 ของ 664

จ. การป้องกัน

1. นโยบายการสรรหา อ้างถึงแผนปฏิบัติในการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม
 - ก. ต้องแน่ใจว่าขั้นตอนการตรวจสอบอายุอย่างเข้มงวด และไม่มีกรจ้างงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม โดยบริษัทหรือตัวแทนของบริษัท
 - ข. เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลจะได้รับการฝึกอบรม (ภายในบริษัท นายหน้า บริษัทจัดหางาน) เพื่อให้สามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความไว้วางใจจากแรงงานรวมทั้งผู้หญิงและแรงงานข้ามชาติที่จะได้รับข้อมูลที่ถูกต้องในระหว่างการสัมภาษณ์
 - ค. บริษัทไม่ใช้วิธีหลอกลวงหรือข่มขู่ในการรับสมัครและจ้างงาน รวมถึงให้ผู้สมัครงานโกหกอายุของพวกเขา
 - ง. ไม่ใช้กำลังบังคับผู้สมัครงานทั้งทางตรงและทั้งทางอ้อม แต่จะพิจารณาตามทักษะและคุณสมบัติของผู้สมัครงานรวมถึงไม่ใช้กำลังบังคับให้ผู้สมัครงานโกหกอายุของพวกเขา
 - จ. บริษัทไม่ทำธุรกิจกับนายหน้า บริษัทจัดหางานที่ไม่มีใบอนุญาต ที่รู้เห็นหรือมีส่วนร่วมในการละเมิดนโยบายนี้
 - ฉ. บริษัทจะไม่ทำธุรกิจกับบริษัท ผู้ประกอบการ รวมนายหน้า ที่ไม่มีนโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านการสรรหาแรงงานที่ชัดเจนและโปร่งใส รวมถึงการปลอมแปลงเอกสารเรื่องอายุของผู้สมัคร
 - ช. ร้องขอให้บริษัท ผู้ประกอบการ บริษัทจัดหางานรวมถึงนายหน้า จัดทำเอกสารนโยบายคุ้มครองเด็กรวมถึงแรงงานแรงงานผู้เยาว์
 - ซ. จะไม่ทำธุรกิจหรือทำงานกับองค์กรที่ไม่เข้าใจหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับแรงงานแห่งชาติที่เกี่ยวข้องทั้งหมด



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส: HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก

เริ่มใช้:

หน้าที่ 474 ของ 664

ณ. เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลจะได้รับการฝึกอบรม (ภายในบริษัท นายหน้า บริษัทจัดหางาน) เพื่อให้สามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความไว้วางใจจากเด็กและผู้เยาว์เพื่อปกป้องพวกเขา หากพวกเขาถูกค้นพบในสถานะพนักงานของบริษัท

ณ. มีเอกสารการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา หากพบเด็กหรือแรงงานผู้เยาวาสัมภาษณ์หรือจ้างงานโดยไม่ตั้งใจ

2. นโยบายจ้างงาน อ้างถึงแผนปฏิบัติการตามนโยบายสภาพทำงานที่มีคุณค่า

- ก. ต้องมั่นใจว่าขั้นตอนการตรวจสอบอายุมีประสิทธิภาพ และไม่มีการจ้างงานพนักงานที่อายุต่ำกว่า 18 ปี โดยบริษัทหรือตัวแทนของบริษัท
- ข. ประเมินผู้สมัครงานด้วยคุณสมบัติ และทักษะที่เหมาะสมกับงานโดยไม่มีการใช้อำนาจโดยมิชอบในการรับสมัครงานหรือรับเด็กเข้ามาทำงาน
- ค. ทำให้มั่นใจว่าพนักงานสมัครใจมาทำงานกับบริษัทโดยที่ไม่ถูกบังคับ ช่มชู้ หรือทำให้เกิดภาระหนี้ อันเป็นเหตุให้พนักงานต้องมาทำงานกับบริษัท
- ง. แจ้งให้ผู้ปกครองของแรงงานผู้เยาว์ ทราบถึงรายละเอียด ลักษณะของงาน หากได้รับอนุญาตให้จ้างงาน โดยกำหนดประเภทของงาน
- จ. สัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาที่พนักงานเข้าใจ ด้วยข้อมูลที่เป็นจริง อธิบายรายละเอียดให้พนักงานเข้าใจและเต็มใจที่จะยอม รับข้อตกลงและเงื่อนไขร่วมกันระหว่างพนักงานและบริษัท ในทางกลับกันบริษัทและ / หรือ บริษัท จัดหางานจะต้องจัดเตรียมเอกสารทางราชการที่ได้รับการรับรอง เพื่อเป็นหลักฐานรับรองอายุของพนักงานใหม่และหากจำเป็นต้องใช้เป็นหลักฐานเพิ่มเติม เช่น สูติบัตร



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส: HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก


เริ่มใช้:

หน้าที่ 475 ของ 664

- ฉ. จัดให้มีการฝึกอบรมปฐมนิเทศพนักงานใหม่เพื่อชี้แจงถึงกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท รวมถึงการฝึกอบรมเฉพาะเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานหลัก 4 ประการ ไม่มีการบังคับใช้แรงงาน ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก ไม่มีการเลือกปฏิบัติ สิทธิในเสรีภาพในการสมาคม
- ช. พัฒนากลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์ และการแก้ไขเยียวยา หากพบเด็กหรือแรงงานผู้เยาว์ ระหว่างรับสมัครงานหรือหลังจากว่าจ้างหรือลงนามในสัญญา (ดูในส่วนการแก้ไขเยียวยาในหัวข้อ จ.)

3. ขั้นตอนการตรวจสอบอายุ

- ก. ในส่วนของการสอบทานธุรกิจ จะมีรายการประเมินความเสี่ยงสำหรับการจ้างแรงงานผู้เยาว์รวมอยู่ด้วย
- ข. ในการตรวจสอบอายุของผู้สมัครงานหรือพนักงานใหม่ ใช้บัตรประจำตัวประชาชนสำหรับคนไทย หนังสือเดินทางหรือเอกาทางราชการอื่นๆ ที่ออกโดยหน่วยงานที่มีอำนาจที่ได้รับอนุญาตจากประเทศต้นทาง สำหรับแรงงานข้ามชาติ
- ค. หากมีข้อสงสัยเกี่ยวกับความถูกต้องของอายุผู้สมัครงาน พนักงานใหม่ ที่ระบุไว้ในเอกสาร บริษัทจะหาวิธีตรวจสอบอื่นๆ เช่น สอบถามกับผู้สมัครงาน พนักงานใหม่ที่มาจากพื้นที่เดียวกัน หรือนายจ้างเก่า หรือจากญาติบัตร
- ง. บริษัทจัดหางานทั้งหมดของบริษัท จะต้องได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความอ่อนไหวทางเพศสภาพ วิธีสัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบข้ามเพื่อหาอายุที่แท้จริงของแรงงาน

	บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด	รหัส: HR-QP-001
		แก้ไขครั้งที่ :
	เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก	เริ่มใช้:
		หน้าที่ 476 ของ 664

- จ. หากมีการทดสอบทางการแพทย์หรือตรวจสอบทางกายภาพ จะต้องไม่ละเมิดศักดิ์ศรีของผู้สมัครงานหรือพนักงานใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้หญิงและเด็กผู้หญิง เช่น จะไม่ร้องขอให้ถอดเสื้อผ้า ตรวจสอบความบริสุทธิ์ หรือการตรวจสอบอื่นๆ การกระทำที่ไม่สุภาพ ไม่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้สมัครงานหรือพนักงานใหม่ ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อร่างกาย จิตใจ รวมถึงอาจก่อให้เกิดการละเมิดหรือก่อให้เกิดความรำคาญทางเพศ
- ฉ. ข้อควรระวังเพิ่มเติม เพื่อหลีกเลี่ยงการมีส่วนร่วมทางอ้อมในการใช้แรงงานเด็กผ่านบริษัทจัดหางานหรือการจ้างงานตามฤดูกาล แรงงานที่ทำงานที่บ้าน และอาจใช้เด็กให้ช่วยทำงาน บริษัทจะติดตามผลและบันทึก
- แรงงานข้ามชาติและแรงงานตามฤดูกาล เก็บข้อมูลชื่อ อายุ ข้อมูลของโรงเรียน ตารางเรียนของเด็ก
 - อายุและบัตรประจำตัวของพนักงานที่ได้รับการว่าจ้างผ่านบริษัทจัดหางาน
 - ขั้นตอนการตรวจสอบและพิสูจน์เอกสารหรือตรวจสอบอายุด้วยวิธีอื่นๆ ของบริษัทจัดหางาน

4. แรงงานผู้เยาว์



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส: HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติตามนโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก

เริ่มใช้:

หน้าที่ 477 ของ 664

- ก. อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยเรื่องอายุขั้นต่ำของแรงงาน อนุญาตให้กฎหมายสามารถออกกฎหมายการจ้างงานของบุคคลที่มีอายุมากกว่า 15 ปี แต่ต่ำกว่า 18 ปี ภายใต้เงื่อนไขที่ว่า “แรงงานผู้เยาว์”¹³² จะไม่สามารถทำงานในตอนกลางคืนและสภาพการทำงานต้องไม่เป็นอันตราย ปลอดภัย ถูกศีลธรรม และพัฒนาทักษะของพวกเขา
- ข. หากมีการจ้างแรงงานผู้เยาว์ทำงาน เฉพาะตามที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายแรงงานไทย ชั่วโมงการทำงานต้องไม่กระทบกับการศึกษา การเข้าร่วมในการฝึกอบรมสายอาชีพที่ได้รับอนุมัติจากหน่วยงานที่มีอำนาจและเข้าถึงโปรแกรมการฝึกอบรมภายในบริษัท
- ค. หากมีการจ้างแรงงานผู้เยาว์ทำงาน จะต้องมีการประเมินด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย รวมถึงแผนปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง โดยมีการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับแรงงานผู้เยาว์ตัวแทนพนักงานจะต้องให้คำปรึกษาเพื่อกำหนดมาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น
- ง. หากมีการจ้างแรงงานผู้เยาว์ทำงาน จะต้องมีการฝึกอบรมในเรื่องความเสี่ยงเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ทำงานและลักษณะงานของพวกเขา

5. การเก็บรักษาเอกสารโดยพนักงาน

¹³² กฎหมายแรงงานไทยไม่ได้ใช้คำว่า แรงงานผู้เยาว์ แต่จะใช้คำว่าแรงงานเด็กอายุมากกว่า 15 ปีแต่ต่ำกว่า 18 ปี



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส: HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก

เริ่มใช้:

หน้าที่ 478 ของ 664

- ก. บริษัทจะไม่ทำลาย ปกปิด ยึดหรือปฏิเสธการเข้าถึงเอกสารส่วนบุคคลหรือเอกสารตรวจคนเข้าเมืองรวมถึงหนังสือเดินทาง ใบอนุญาตทำงานและเอกสารส่วนตัวอื่น ๆ เช่นสมุดบัญชีธนาคารหรือบัตรเอทีเอ็มของพนักงาน
 - ข. ในกรณีที่บริษัทหรือนายหน้า ต้องจัดเก็บเอกสารส่วนตัวของพนักงานเป็นการชั่วคราวเนื่องจากข้อกำหนดทางกฎหมาย จะส่งเอกสารคืนให้พนักงานทันทีเมื่อดำเนินการแล้วเสร็จ โดยไม่มีเงื่อนไขใด ๆ
 - ค. ในกรณีที่มีการนำเก็บไว้เอกสารแรงงานชั่วคราว จะมีขั้นตอนเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อป้องกันการละเมิด และอธิบายต่อพนักงานหรือตัวแทนของแรงงาน(อ้างอิงนโยบายการสรรหาและสภาพการทำงาน)
 - ง. ในช่วงเวลาที่นำเอกสารของพนักงานมาดำเนินการต่ออายุตามกฎหมาย จะมีการสำเนาเอกสารให้พนักงานและแจ้งความคืบหน้าในการดำเนินการ
6. ข้อมูลล่าสุดของเกณฑ์อ้างอิง – ติดตามการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลง การพัฒนา และการแก้ไขกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับแรงงานไทย ระเบียบแบบแผนและมาตรฐานสากล ตลอดจนข้อกำหนดและข้อมูลของผู้ซื้อและความต้องการของตลาด เพื่อที่จะทำให้นโยบายและกระบวนการในการนำเอาไปใช้มีความสอดคล้อง
7. การฝึกอบรมพิเศษสำหรับพนักงานที่เปราะบาง การฝึกอบรมแรงงานข้ามชาติในเรื่องนโยบายและแผนปฏิบัติการตามนโยบายนี้ การคำนุश्यและมาตรฐานแรงงานสากลที่สำคัญอื่นๆ ซึ่งเกี่ยวข้องสำหรับการบังคับใช้แรงงาน การใช้แรงงานเด็ก และเสรีภาพในการสมาคม จะดำเนินการโดยใช้ภาษาที่แรงงานเข้าใจหรือใช้ล่ามเพื่อการสื่อสาร หากและเมื่อพบว่ามีความเสี่ยงต่อผู้หญิง จะมีการให้การฝึกอบรมพิเศษเพื่อป้องกันตนเอง สร้างความมั่นใจ และรับมือกับการคุกคามทางเพศ ล่วงละเมิด และเอาเปรียบ



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส: HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก

เริ่มใช้:


หน้าที่ 479 ของ 664

เพื่อเสริมพลังให้กับผู้หญิง หัวข้อรายการในการฝึกอบรมหลักประจำปี และในกรณีที่มีความต้องการอบรมเพิ่ม จะนำเอาการฝึกอบรมเป็นกรณีพิเศษตามที่กล่าวไว้ข้างต้นมารวมไว้ด้วย

8. การฝึกอบรมพิเศษสำหรับบุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทตระหนักถึงบทบาทที่สำคัญของบุคลากรจากภายใน บริษัท หรือจากนายหน้า บริษัทจัดหางานที่มีหน้าที่รับผิดชอบที่สำคัญในปฏิสัมพันธ์กับผู้เยาว์ แรงงานเปราะบางรวมถึงผู้ปกครองของแรงงานเปราะบาง และแรงงานข้ามชาติ ดังนั้น บริษัทจะจัดให้มีการฝึกอบรมที่เน้นไปถึงความอ่อนไหวทางเพศและการคุ้มครองเด็กเป็นพิเศษ เพื่อให้บุคคลเหล่านี้สามารถจัดการกับความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพและอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับผู้เสียหาย (และตนเอง) รวมถึงปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมาย


ฉ. การรับรู้

1. ทีมระบบจัดการทางสังคม จะรวบรวมรายการการละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายแรงงานเด็กประเภทต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทานอาหารทะเล สภาพแวดล้อม สถานที่ประกอบกิจการ โดยจะแบ่งออกเป็นมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและมาตรฐานที่ระบุไว้ในกฎหมายแรงงานไทย จะจัดอันดับตามความรุนแรง จัดให้มีช่องทางร้องทุกข์และการแก้ไขที่เหมาะสม
2. ทีมระบบจัดการทางสังคม จะรวบรวมรายชื่อหน่วยงานราชการ กลุ่มชุมชนท้องถิ่นของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ สมาคมอุตสาหกรรม สมาคมกฎหมาย องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) และองค์กรภาคประชาสังคม (CSOs) ที่สามารถให้การสนับสนุนบริษัทในการจัดการกับความค้ำข้องใจและการแก้ไขเหตุการณ์และกรณีดังกล่าว

	บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด	รหัส: HR-QP-001
		แก้ไขครั้งที่ :
	เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก	เริ่มใช้:
		หน้าที่ 480 ของ 664

ข. การรายงาน

1. ฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคนต้องเข้าใจถึงหน้าที่ที่จะต้องแจ้งให้บริษัททราบทันทีเมื่อพบเห็นการกระทำที่ละเมิดนโยบายนี้ (ทั้งเห็นจริงหรืออาจเป็นเพียงข้อสงสัย) ไม่ว่าจะเกิดขึ้นภายในบริษัท นายหน้า บริษัทจัดหาแรงงาน และคู่ค้าที่สำคัญของบริษัท
2. ผู้จัดการและพนักงานทุกคนจะต้องได้รับแจ้งให้ทราบว่าต้องติดต่อกับใครรวมถึงวิธีการในการติดต่อโดยไม่ต้องแจ้งชื่อ จะต้องมีการแจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดในการติดต่อกับพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทในกรณีฉุกเฉินแบบ 24 ชั่วโมง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือฝ่ายการผลิต ผู้บริหารสูงสุดหรือกรรมการของบริษัท เจ้าหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติตามนโยบายด้านศีลธรรม (ถ้ามีการมอบหมาย) หมายเลขโทรศัพท์สายด่วนหรืออีเมลที่เป็นความลับ รวมทั้งลิงก์แบบออนไลน์ ซึ่งจะมีการระบุถึงวิธีการในการดำเนินการและแบบฟอร์มที่สามารถกรอกข้อมูลที่เกี่ยวข้องลงไปได้
3. ไม่ดำเนินการทางวินัยหรือตอบโต้ใด ๆ ต่อบุคคลที่แจ้งเบาะแส อย่างไรก็ตาม หากพบว่าพนักงานมีการละเมิดนโยบายนี้หรือกระทำการผิดกฎหมายจะต้องถูกลงโทษทางวินัยซึ่งอาจนำไปสู่การเลิกจ้าง นอกจากนี้ บริษัทอาจดำเนินการกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือองค์กรที่จะช่วยปกปิดหรือทำให้เกิดความล่าช้าหรือปฏิเสธที่จะให้ความร่วมมือในการตรวจสอบหรือช่วยปกปิดการละเมิดนโยบายนี้
4. ผู้บริหารระดับสูงจะใช้ความพยายามทั้งหมดเพื่อปกป้องผู้เสียหายหรือผู้แจ้งเบาะแส ทางบริษัทจะใช้ความระมัดระวังในการรักษาความลับของบุคคลทั้งหลายที่เป็นผู้แจ้งเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายคือกั้นนโยบายฉบับนี้ตลอดจนบุคคลทั้งหลายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดหรือการกระทำที่ไม่เหมาะสมซึ่งถูกกล่าวหา ไม่ว่าจะการฝ่าฝืนดังกล่าวจะได้รับการพิสูจน์ว่าเป็นจริงหรือไม่

	บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด	รหัส: HR-QP-001
		แก้ไขครั้งที่ :
	เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก	เริ่มใช้:
		หน้าที่ 481 ของ 664

- จัดให้มีขั้นตอนสำหรับการจัดการกับกรณีที่เกี่ยวข้องกับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงและเด็กที่มีความอ่อนไหวทางเพศเพื่อปกป้องพวกเขาจากความเสียหาย การล่วงละเมิด ถูกคุกคาม หรือการแสวงประโยชน์มากกว่าเดิม

ซ. กลไกในการร้องเรียน ร้องทุกข์

- จะมีระบบที่พร้อมใช้งานสำหรับการรับเรื่องร้องทุกข์ การสืบสวน การแก้ไขปัญหา และการบันทึก คำร้องและการร้องทุกข์ รวมทั้งมีการจัดหมวดหมู่และจัดลำดับความสำคัญสำหรับการดำเนินการและการแก้ไขเยียวยา การตรวจสอบติดตาม การระบุถึงประวัติและรูปแบบของเหตุการณ์และประเภทของเหตุการณ์
- ทางบริษัทจะจัดทำรายการของการร้องทุกข์ที่อาจเกิดขึ้นได้ไว้ล่วงหน้าซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกับนโยบาย โดยที่หมวดหมู่ที่แนะนำก็คือ สิทธิมนุษยชน กระบวนการในการจัดหาแรงงานจากบริษัทจัดหางาน การว่าจ้างภายในองค์กร การทำสัญญาจ้าง



บริษัทอุตสาหกรรมน้ำปลาระยองจำกัด

สนง.:236/12สารุประดิษฐ์ บางโพพวง ยานนาวา กทม.10120โทรฯ 0 2211 5781, 0 2211 9757โทรสาร 0 2212 4991

ช-2.5: ถ้อยแถลงและแผนปฏิบัติตามนโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้

ประกาศ

นโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้

มุ่งมั่นที่จะไม่ยอมรับทุกรูปแบบของการใช้แรงงานบังคับอย่างเด็ดขาด

บริษัทมีนโยบายที่ไม่ยอมรับทุกรูปแบบของการใช้แรงงานบังคับ, การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้, แรงงานทาส, สัญญาผูกมัด หรือการใช้แรงงานบังคับ หมายถึง "งานหรือบริการทั้งหมดที่เรียกร้องจากบุคคลใด ภายใต้การคุกคาม การลงโทษใด ๆ และงานที่บุคคลดังกล่าวไม่ได้เสนอตัวเองโดยสมัครใจ" บริษัทรับรู้ว่างานบังคับ ประกอบด้วยวิธีการดังต่อไปนี้: "การกระทำใดๆที่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของผู้ถูกคุกคามหรือบุคคลอื่นใด การข่มขู่ การใช้กำลัง การเก็บรักษาเอกสารแสดงตน การใช้ภาระหนี้สะสมที่เกิดขึ้นโดยบุคคลดังกล่าว หรือบุคคลอื่นใดในฐานะภาระผูกพันที่ผิดกฎหมาย และการกระทำใด ๆ ที่คล้ายคลึงกับวิธีการข้างต้นซึ่งทำให้บุคคลอื่นอยู่ภายใต้ความกดดันที่ไม่อาจต้านทานได้" ¹³³ ถือว่าเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ การกระทำต่างๆที่ผิดกฎหมายที่บริษัทจะไม่เกี่ยวข้อง หรือสนับสนุน หรือยอมรับตลอดเวลากับทุกองค์กร คู่ค้าของบริษัท

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของความมุ่งมั่นต่อหลักจริยธรรม ที่เคารพสิทธิมนุษยชนและช่วยให้ทุกคน โดยเฉพาะผู้หญิงและเด็ก เพื่อให้พวกเขาสามารถเข้าถึงศักยภาพสูงสุดของตนเอง และสร้างความมั่นใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและได้รับการสนับสนุน ดังนั้นบริษัทจะยืนหยัดอย่างแข็งแกร่งต่อทุกรูปแบบของแรงงานบังคับ, การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้, แรงงานทาส, สัญญาผูกมัด หรือการบังคับใช้แรงงานโดยไม่สมัครใจ บริษัทตระหนักถึงการกระทำดังกล่าวเป็นอันตรายหรือเป็นสาเหตุให้เกิดอันตรายต่อทุกคนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประการบางโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้หญิงและเด็ก โดยการสร้างภาระหนี้ ทำให้สูญเสียอิสรภาพ การถูกใช้แรงงานโดยไม่สมัครใจ ความเสี่ยงทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายชั่วคราวหรือถาวร หรือเป็นอันตรายต่อชีวิตและความเป็นอยู่ รวมถึงโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่าและการมีรายได้ที่เหมาะสม

¹³³ พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 (2008)



บริษัทอุตสาหกรรมน้ำปลาระยองจำกัด

สนง.:236/12สาทรประดิษฐ์ บางโพธิ์พวง ยานนาวา กทม.10120โทรฯ 0 2211 5781, 0 2211 9757โทรสาร 0 2212 4991

การบังคับใช้และขอบเขต

บริษัทและพนักงานทุกคนจะไม่กระทำการดังนี้คือ มีส่วนร่วมในรูปแบบของการบังคับใช้แรงงานใด ๆ, การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้, แรงงานทาส รวมถึงไม่สนับสนุนหรือส่งเสริมการกระทำเหล่านี้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม บริษัทมุ่งมั่นที่จะไม่ทำธุรกิจกับองค์กรหรือคู่ค้าใด ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือต้องสงสัย จะต้องพิสูจน์ว่าผิดจริงโดยปราศจากข้อสงสัย หรือถูกกล่าวหาว่าจะใช้ หรือ ได้ใช้แรงงานบังคับ, การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้, หรือแรงงานทาส ในการดำเนินงานหรือห่วงโซ่อุปทาน หรือถูกกล่าวหาว่าจะใช้ หรือ ได้ใช้แรงงานบังคับ, การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้, หรือแรงงานทาส ในการดำเนินงานหรือห่วงโซ่อุปทาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จะไม่ซื้อสินค้าหรือบริการจากผู้จำหน่าย ผู้รับจ้างช่วง ผู้ให้บริการ นายหน้า บริษัทจัดหา งาน ที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานบังคับใด ๆ, การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้, แรงงานทาส โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บริษัทจะไม่ซื้อสินค้าหรือบริการจากผู้จำหน่าย ผู้รับจ้างช่วง ผู้ให้บริการ นายหน้า ตัวแทน บริษัทจัดหา งาน ที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำใดๆที่ขัดต่อศีลธรรมและผิดกฎหมายตามที่กล่าวในข้างต้น บริษัทจะไม่ ลงโทษหรือใช้มาตรการทางวินัยสำหรับพนักงานที่มีการแสดงความคิดเห็นหรือทำรวมกลุ่มกับพนักงานคนอื่น ๆ รวมทั้งไม่แบ่งแยก เชื้อชาติ เพศ ศาสนาหรือการเลือกปฏิบัติอื่น ๆ¹³⁴

และคาดหวังให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท ได้แก่ ผู้ถือหุ้น ผู้จัดการ และพนักงานทุกคน ปฏิบัติตาม มาตรการที่เข้มงวดที่สุดในการไม่ยุ่งเกี่ยวและไม่สนับสนุนการละเมิดนโยบายนี้ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานและนอก เวลางาน ในทำนองเดียวกัน บริษัทคาดหวังว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทั้งหมด ได้แก่ ผู้จำหน่าย, ผู้รับจ้างช่วง, นายหน้า, โดยเฉพาะบริษัทจัดหา งาน ผู้ประกอบการหรือชุมชนรอบ ๆ บริษัทปฏิบัติตามนโยบายไม่ใช้แรงงาน บังคับ บริษัทคาดหวังว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดจะรักษามาตรฐานระดับสูงสุดด้วยความรับผิดชอบและโปร่งใส

ความรับผิดชอบในการปฏิบัติและแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น

การตระหนักถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปราะบาง เช่น แรงงานข้ามชาติ ผู้หญิงและบุตรของพวกเขา หญิง ตั้งครรภ์ คนพิการ และกลุ่มอื่น ๆ ที่จะเกิดการเลือกปฏิบัติ และการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียม บริษัทมุ่งมั่นที่จะให้การ พิจารณากลุ่มคนเหล่านี้เป็นพิเศษ และจัดหาทรัพยากรให้สอดคล้องกับค่านิยมและตามศักยภาพของบริษัท การ ปฏิบัติตามนโยบายนี้จะดำเนินการตามแนวทางขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายที่สร้างความตระหนัก เพิ่มการ ป้องกัน สร้างการรับรู้ การรายงานข้อมูลที่เป็นความลับ และการปกป้องผู้แจ้งเบาะแส จัดให้มีช่องทางการ ร้องเรียน ร้องทุกข์ และทางเลือกในการแก้ไข ตรวจสอบและยืนยันว่ากลยุทธ์ทั้งหมดเหล่านี้สามารถจัดการปัญหา

¹³⁴ อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ 1957



บริษัทอุตสาหกรรมน้ำปลาระยองจำกัด

สนง.:236/12สารุประดิษฐ์ บางโพพวง ยานนาวา กทม.10120โทรฯ 0 2211 5781, 0 2211 9757โทรสาร 0 2212 4991

ด้านความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงสนับสนุนความพยายามในการดำเนินการตามนโยบาย
ไม่ใช่แรงงานบังคับ ซึ่งสามารถลด จำกัด และป้องกันความเสี่ยงด้านแรงงานของผู้มีส่วนได้ส่วนได้เสียทุกคน
รวมถึงแรงงานที่เปราะบางด้วย

ประกาศ ณ วันที่ 1 กันยายน 2562
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบโดยทั่วกัน

.....

(นายชัยวิน ยงสวัสดิกุล)

กรรมการผู้จัดการ



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :


เรื่อง แผนปฏิบัติตามนโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ/ไม่ใช้แรงงานขัดหนี้

เริ่มใช้:

หน้าที่ 485 ของ 664

แผนปฏิบัติตามนโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ/ไม่ใช้แรงงานขัดหนี้

ผู้จัดทำ	ผู้ทบทวน	ผู้อนุมัติ
..... (น.ส.จันทร์ณา ชื่นชม) (นายชัยวิน ยงสวัสดิกุล) (นายชัยวิน ยงสวัสดิกุล)
...../...../...../...../...../...../.....

	บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด	รหัส: HR-QP-001
		แก้ไขครั้งที่ :
	เรื่อง แผนปฏิบัติตามนโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ/ไม่ใช้แรงงานขัดหนี้	เริ่มใช้:
		หน้าที่ 486 ของ 664


แผนปฏิบัติตามนโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ/ไม่ใช้แรงงานขัดหนี้

ก. วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้แน่ใจว่านโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ/ไม่ใช้แรงงานขัดหนี้ของบริษัท เป็นที่เข้าใจกันโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกทั้งหมด
2. เพื่ออำนวยความสะดวกในการสอบทานธุรกิจ (due diligence) และความเหมาะสม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบอื่นๆ ที่บริษัทดำเนินนโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับและไม่ใช้แรงงานขัดหนี้
3. เพื่อเพิ่มเติมการคุ้มครอง หรือข้อพิจารณาพิเศษต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความเปราะบาง รวมทั้งแรงงานข้ามชาติผู้หญิงและเด็กผู้หญิง เพื่อที่จะจัดการปัญหาแรงงานที่อาจจะไม่เท่าเทียมกัน

ข. การมอบหมายความรับผิดชอบ

1. กรรมการผู้จัดการจะแต่งตั้งทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) อย่างเป็นทางการโดยจัดให้มีสัดส่วนชาย หญิง ตามความเหมาะสม ซึ่งนำทีมโดยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) และประกอบด้วยหน่วยงานฝ่ายต่างๆ ทั้งจากผู้บริหารสูงสุด หรือผู้จัดการระดับกลาง ตัวอย่างเช่น พนักงานจากฝ่ายขาย การผลิต จัดซื้อ ประกันคุณภาพ (QA) ตัวแทนฝ่ายจัดการคุณภาพ (QMR) อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS)
2. ทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) หรือทีมตรวจประเมินคุณภาพภายใน (IQA) หรือที่ปรึกษาจะรับผิดชอบในการร่าง แก้ไข และ/หรือตรวจสอบขั้นตอนนโยบายและแผนปฏิบัติตามกฎระเบียบ ระบบการจัดการคุณภาพของบริษัท (QMS) การควบคุมเอกสาร การกำหนดระบบหมายเลขที่อธิบายไว้ภายใต้ขั้นตอน และนำไปใช้กับเอกสารที่จัดทำขึ้นสำหรับระบบจัดการทางสังคม (SMS)

	บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด	รหัส: HR-QP-001
		แก้ไขครั้งที่ :
	เรื่อง แผนปฏิบัติตามนโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ/ไม่ใช้แรงงานขี้ดหนี้	เริ่มใช้:
		หน้าที่ 487 ของ 664

3. กรรมการผู้จัดการจะรับผิดชอบในการอนุมัตินโยบาย และขั้นตอนการดำเนินนโยบายจากการทบทวนและเสนอแนะจากทีมระบบจัดการทางสังคม การดำเนินการนี้จะทำภายในเวลาที่เหมาะสม หลังจากเสร็จสิ้นการแก้ไข หรือเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนานโยบายใหม่ นโยบายย่อย หรือแผนการนำไปปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
4. เมื่อกรรมการผู้จัดการบริษัทอนุมัตินโยบาย และแผนการปฏิบัติ จะประกาศบนกระดานข่าวของบริษัทภายในหนึ่งสัปดาห์ของการอนุมัติ นโยบาย และ/หรือการเปลี่ยนแปลงใดๆ จะได้รับการประกาศในระหว่างการกำหนดทิศทางองค์กร และการฝึกอบรมทั่วไปสำหรับพนักงานทุกคน
5. นโยบายและแผนการปฏิบัติจะรวมอยู่ในวาระการประชุมการทบทวนฝ่ายบริหารประจำปี ตัวแทนฝ่ายบริหารจะรับผิดชอบในการจัดทำร่างวาระการประชุม การจัดเก็บเอกสาร กระบวนการตรวจสอบ รายงานการประชุมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ให้เป็นไปตามขั้นตอนในเอกสาร QMS
6. ทีมตรวจประเมินคุณภาพภายใน (IQA) ที่เป็นสมาชิกในทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) ซึ่งจะรับผิดชอบในการตรวจสอบการดำเนินงานของนโยบาย และแผนการปฏิบัติ การประเมินผลระเบียบการปฏิบัติงานจะเป็นไปตามขั้นตอนในเอกสาร QMS

ค. การสอบทานธุรกิจของบริษัท¹³⁵

1. มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดอันดับและกฎหมายสำหรับการค้ามนุษย์ และการบังคับใช้แรงงาน รวมถึงการปกป้องผู้หญิงและเด็ก ในประเทศต้นทางและประเทศปลายทางสำหรับแรงงานข้ามชาติ ข่าวดูเหตุการณ์ต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคอาหารทะเล หน่วยงานรัฐที่รับผิดชอบในการออกกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายแห่งชาติ อนุสัญญาระหว่างประเทศและมาตรฐาน เจ้าหน้าที่สรรหาบุคลากร/บริษัทจัดหางานที่ดำเนินการในบริษัท งานวิจัย ศึกษาที่เกี่ยวข้องโดยองค์กร

¹³⁵ หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม BSCI สำหรับผู้เข้าร่วมของ BSCI กันยายน พ.ศ. 2560



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :


เรื่อง แผนปฏิบัติตามนโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ/ไม่ใช้แรงงานขัดหนี้

เริ่มใช้:

หน้าที่ 488 ของ 664

พัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคม รายงานและเอกสารเหล่านี้จะนำมาใช้เป็นเอกสารสนับสนุน สำหรับการทำให้ห่วงโซ่อุปทาน การประเมินความเสี่ยงทางสังคม และการพัฒนากลยุทธ์การดำเนินการอื่นๆ

2. จัดทำแผนที่ห่วงโซ่อุปทาน (supply chain mapping) ผู้รับเหมาช่วง นายหน้าผู้ให้บริการภายนอกอื่น ๆ โดยเฉพาะนายหน้า บริษัทจัดหาแรงงาน มีการบันทึกไว้ จัดทำเอกสารโดยใช้ขั้นตอนตาม QMS ที่จะพัฒนาแบบฟอร์มหรือแม่แบบพิเศษสำหรับการรวบรวมข้อมูลและการประเมินความเสี่ยงทางสังคม
3. สำหรับแต่ละการเชื่อมโยงในห่วงโซ่อุปทาน เริ่มต้นด้วยโรงงาน ผู้จัดหาบริการลำดับแรก ตัวอย่างเช่น บริษัทจัดหาแรงงาน และผู้จัดจำหน่ายวัตถุดิบหลักอาหารทะเล บริษัทจัดทำข้อมูลทางธุรกิจเพื่อใช้ในการกำหนดแรงงานที่มีความเสี่ยง และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับแรงงานที่ถูกบังคับ/แรงงานขัดหนี้ ในทุกขั้นตอนจากการสรรหาไปจนถึงการจ้างงาน สำหรับบริษัทจัดหาแรงงานที่ประเทศต้นทาง ข้อมูลสำหรับการสมัครล่วงหน้า และขั้นตอนหลังการจ้างงานจะรวมอยู่ด้วย
4. แต่ละการเชื่อมโยงในห่วงโซ่อุปทานจะได้รับการประเมิน และให้คะแนนตามความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และผลกระทบต่อธุรกิจของบริษัท ชื่อเสียง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามเกณฑ์วิธีที่กำหนดขึ้น จัดอันดับและให้คะแนนจะกำหนดคู่ค้าที่สำคัญทางธุรกิจ
5. จัดเตรียมจรรยาบรรณ (CoC) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับค่านิยม และนโยบายของบริษัท ส่งให้คู่ค้าทางธุรกิจที่สำคัญเพื่อลงนามที่จะทำธุรกิจกับบริษัทในลักษณะที่โปร่งใส มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท
6. ขึ้นอยู่กับบุคลากร และเวลาที่มีอยู่ การประเมินของคู่ค้าที่สำคัญทางธุรกิจจะได้รับการกำหนดตามอันดับความเสี่ยงในการประเมินการปฏิบัติตามนโยบายที่ไม่บังคับใช้แรงงาน/ไม่ใช้แรงงานขัดหนี้ นโยบายต่อต้านการค้ามนุษย์ และข้อกำหนดอื่นๆ ของระบบจัดการทางสังคม

	บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด	รหัส: HR-QP-001
		แก้ไขครั้งที่ :
	เรื่อง แผนปฏิบัติการตามนโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ/ไม่ใช้แรงงานขุดหนี้	เริ่มใช้:
		หน้าที่ 489 ของ 664

ง. สร้างความเข้าใจกับพนักงาน

1. จัดให้มีระเบียบการประชุมเป็นรายสัปดาห์สำหรับฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคนตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงถึงพนักงานฝ่ายผลิตเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการไม่ใช้แรงงานบังคับ ภายในหนึ่งเดือนหลังจากได้รับอนุมัตินโยบายการไม่ใช้แรงงานบังคับหรือเมื่อมีการแก้ไขปรับปรุงนโยบาย
2. การฝึกอบรมเพื่อสร้างความตระหนักจะอธิบายเกี่ยวกับนโยบายการไม่ใช้แรงงานบังคับของบริษัท และขั้นตอนการดำเนินการ ข้อกำหนดเพื่อปฏิบัติให้สอดคล้องตามกฎหมายและข้อบังคับแรงงานไทยที่มีความโปร่งใสสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด การป้องกันพนักงานทุกคนตลอดกระบวนการสรรหาและการจ้างงานและการเข้าถึงการร้องทุกข์ การระงับข้อพิพาทและการแก้ไขที่เหมาะสม สำหรับแต่ละหัวข้อเหล่านี้จะมีการปฏิบัติที่ดีและการปฏิบัติที่ไม่ยอมรับ รวมถึงกฎหมายภายในประเทศและระหว่างประเทศที่มีอยู่เพื่อสนับสนุนใช้เป็นข้อมูลสนับสนุน
3. ในระหว่างการฝึกอบรมการดำเนินการต่อมา จะเพิ่มความเข้าใจให้กับทีมระบบจัดการทางสังคม เกี่ยวกับวิธีการเผยแพร่ขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายของบริษัทให้กับซัพพลายเออร์และบริษัทจัดหางาน วิธีการป้องกัน การรับรู้ รายงานการไม่ปฏิบัติตามและการละเมิด วิธีการปกป้องผู้เสียหายและผู้แจ้งเบาะแส วิธีการตรวจสอบ ทวนสอบแก้ไขและติดตามเหตุการณ์กับการดำเนินการแก้ไขและป้องกัน
4. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความตระหนักและการนำไปใช้จะจัดขึ้นเป็นประจำซึ่งจะรวมอยู่ในการฝึกอบรมปฐมนิเทศและแผนฝึกอบรมประจำเดือนหรือประจำปีตามความเหมาะสมทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกำหนดการของโรงงาน เพื่อสื่อสารทำความเข้าใจกับฝ่ายบริหารและพนักงานทั้งหมดภายในระยะเวลาหกเดือนหลังจากประกาศนโยบาย



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่อง แผนปฏิบัติตามนโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ/ไม่ใช้แรงงานขัดหนี้

เริ่มใช้:

หน้าที่ 490 ของ 664

- ผู้ฝึกอบรมจะถูกเลือกจากทีมระบบการจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในและมอบหมายหัวข้อเฉพาะเพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายสำหรับฝ่ายบริหารและพนักงานทั้งหมดปีละครั้ง
- ทีมระบบจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในจะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินความเสี่ยงสำหรับพนักงานที่มีความเสี่ยงไม่เพียงแต่ในโรงงาน แต่ยังไปถึงชุมชนโดยรอบโดยใช้ข้อมูลขั้นต้นหรือข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการศึกษา สอบถาม หรือสังเกตการณ์หรือข้อมูลทุติยภูมิเป็นแหล่งของข้อมูลที่ได้จากรายงาน หรือถ่ายทอดมาจากข้อมูลขั้นต้น หรือนำข้อมูลปฐมภูมิมาส่งเคราะห์และเรียบเรียงขึ้นใหม่และประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติที่มีความสำคัญในเชิงลึกเกี่ยวกับการดำเนินงานของนายหน้าและบริษัทจัดหางาน

จ. การป้องกัน

- นโยบายการสรรหาว่าจ้าง โดยบริษัทจะไม่กระทำการดังต่อไปนี้ (ดูนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม)
 - ใช้วิธีการหลอกลวงและทำให้บุคคลเข้าใจผิดในการสรรหาและจ้างพนักงาน
 - ใช้ความรุนแรง กำลังบังคับ ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม หรือการใช้อำนาจในทางมิชอบเพื่อบังคับให้บุคคลที่มาสมัครงานเข้าไม่ถึงสิทธิของพนักงานที่ควรจะได้รับ ซึ่งเสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบได้
 - ทำสัญญากับนายหน้าที่ไม่มีใบอนุญาต บริษัทจัดหางานที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติที่ละเมิดนโยบายนี้อย่างเด็ดขาด
 - ทำธุรกิจกับคู่ค้าที่ไม่มีนโยบายและแนวปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจนและโปร่งใส



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่อง แผนปฏิบัติตามนโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ/ไม่ใช้แรงงานขัดหนี้

เริ่มใช้:

หน้าที่ 491 ของ 664

- ณ. ทำงานร่วมกับผู้ประกอบการที่ไม่ทราบหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศที่เป็นแหล่งที่มาและประเทศปลายทางสำหรับแรงงานข้ามชาติ
2. นโยบายการจ้างงาน บริษัทมั่นใจว่าจะไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการสมัครงาน ประเมินผู้สมัครตามคุณสมบัติและอิงตามทักษะความรู้ มีการทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาของพนักงานเข้าใจ (อ้างอิงนโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่า / คู่มือบริษัท)
- ก. ไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการสมัครงาน โดยบริษัทหรือตัวแทนจัดหางานของบริษัท
 - ข. ประเมินผู้สมัครตามคุณสมบัติและอิงตามทักษะความรู้
 - ค. ผู้สมัครมาสมัครงานกับบริษัทด้วยความเต็มใจ
 - ง. ถ้าใช้บริษัทจัดหางาน จะต้องไม่มีการบังคับหรือขู่ข่มขู่ให้พนักงานรับภาระหนี้หรือได้รับคำสัญญาที่ผิด ๆ เกี่ยวกับการจ้างงานและสถานที่ทำงาน
 - จ. พนักงานได้รับสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาของพวกเขาเข้าใจ โดยเห็นชอบในข้อตกลงและเงื่อนไข โดยไม่มีสัญญาที่เป็นเท็จการคุกคามหรือการลงโทษและอธิบายให้ด้วยภาษาที่พนักงานเข้าใจก่อนที่จะมีการเซ็นสัญญา
 - ฉ. ในการว่าจ้างพนักงานจะต้องมีเอกสารอย่างเป็นทางการ บัตรประจำตัวประชาชน หรือหนังสือเดินทางที่ได้รับการรับรองโดยประเทศต้นทางวีซ่าและใบอนุญาตทำงานที่ออกโดยหน่วยงานรัฐบาลที่ได้รับอนุญาต
 - ช. บริษัทปราศจากทุกรูปแบบของการใช้แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ แรงงานที่ทำงานโดยไม่สมัครใจ
3. การเก็บรักษาเอกสารโดยพนักงาน



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่อง แผนปฏิบัติตามนโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ/ไม่ใช้แรงงานขัดหนี้

เริ่มใช้:

หน้าที่ 492 ของ 664

- ก. บริษัทจะไม่ทำลาย ปกปิด ยึดหรือปฏิเสธการเข้าถึงเอกสารส่วนบุคคลหรือเอกสารตรวจคนเข้าเมืองรวมถึงหนังสือเดินทาง ใบอนุญาตทำงานและเอกสารส่วนตัวอื่น ๆ เช่นสมุดบัญชีธนาคารหรือบัตรเอทีเอ็มของพนักงาน
 - ข. ในกรณีที่บริษัทหรือนายหน้า ต้องจัดเก็บเอกสารส่วนตัวของพนักงานเป็นการชั่วคราวเนื่องจากข้อกำหนดทางกฎหมาย จะส่งเอกสารคืนให้พนักงานทันทีเมื่อดำเนินการแล้วเสร็จ โดยไม่มีเงื่อนไขใด ๆ
 - ค. ในช่วงเวลาที่นำเอกสารของพนักงานมาดำเนินการต่ออายุตามกฎหมาย จะมีการสำเนาเอกสารให้พนักงานและแจ้งความคืบหน้าในการดำเนินการ (อ้างอิงนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม)
 - ง. จากข้อ ค. ในช่วงที่มีการเก็บเอกสารของพนักงาน บริษัทจะสำเนาเอกสารประจำตัวให้กับพนักงาน และแจ้งให้ทราบถึงเหตุผลในการเก็บเอกสารและความคืบหน้าของการดำเนินการ
4. นโยบายจัดซื้อจัดจ้าง บริษัทขอสงวนสิทธิ์ในการจัดซื้อวัสดุและบริการจากซัพพลายเออร์, ผู้รับเหมา, ผู้ให้บริการที่ยินดีปฏิบัติตามนโยบายของเราและลงนามข้อตกลงโดยสุจริตใจที่จะทำงานร่วมกับบริษัทบนพื้นฐานของความไว้วางใจ โปร่งใสและความรับผิดชอบ จรรยาบรรณ (CoC) การประเมินซัพพลายเออร์ เอกสารการประเมินความเสี่ยงทางสังคม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบทางสังคมรวมถึงการสรรหา
 5. การตรวจสอบเป็นพิเศษเกี่ยวกับองค์กรและบุคคล เพื่อให้แน่ใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกของบริษัทไม่ได้ถูกขึ้นบัญชีดำจากการละเมิดนโยบายนี้ บริษัทขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจสอบเว็บไซต์ต่างประเทศและการตรวจสอบสถานะของบุคคล คู่ค้าก่อนที่จะมีการจ้างงานหรือดำเนินธุรกิจระหว่างกัน



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่อง แผนปฏิบัติตามนโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ/ไม่ใช้แรงงานขัดหนี้

เริ่มใช้:

หน้าที่ 493 ของ 664

อ้างอิงข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณชนบนสื่ออินเทอร์เน็ตและการข่าวหรือและถ้าหากเป็นไปได้อาจขอความช่วยเหลือจากองค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคมหรือสมาคมอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานภาครัฐ

6. ติดตามการเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดอ้างอิง การแก้ไขกฎหมายแรงงานไทยฉบับล่าสุด อนุสัญญาต่างๆและมาตรฐานสากล ในทำนองเดียวกันบริษัทจะแจ้งข้อกำหนดให้ผู้ซื้อทราบและข้อกำหนด ความต้องการของตลาด กฎหมายและข้อบังคับรวมถึงผลกระทบต่อนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการที่พวกเขามีส่วนเกี่ยวข้อง
7. การฝึกอบรมพิเศษสำหรับพนักงานที่เปราะบาง การฝึกอบรมแรงงานข้ามชาติในเรื่องนโยบายและแผนปฏิบัติตามนโยบายนี้ การค้ามนุษย์และมาตรฐานแรงงานสากลที่สำคัญอื่นๆ ซึ่งเกี่ยวข้องสำหรับการบังคับใช้แรงงาน การใช้แรงงานเด็ก และเสรีภาพในการสมาคม จะดำเนินการโดยใช้ภาษาที่แรงงานเข้าใจหรือใช้ล่ามเพื่อการสื่อสาร หากและเมื่อพบว่ามีความเสี่ยงต่อผู้หญิง จะมีการให้การฝึกอบรมพิเศษเพื่อป้องกันตนเอง สร้างความมั่นใจ และรับมือกับการคุกคามทางเพศ ล่วงละเมิดและเอาเปรียบ เพื่อเสริมพลังให้กับผู้หญิง หัวข้อรายการในการฝึกอบรมหลักประจำปี และในกรณีที่มีความต้องการอบรมเพิ่ม จะนำเอาการฝึกอบรมเป็นกรณีพิเศษตามที่กล่าวไว้ข้างต้นมารวมไว้ด้วย

ฉ. การรับรู้

1. ทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) จะรวบรวมรายการประเภทของแรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ที่อาจเกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทานอาหารทะเล สิ่งแวดล้อมและสถานที่ตั้งของโรงงาน ซึ่งจะจัดอันดับในแง่ของความรุนแรงพร้อมจัดให้มีช่องทางร้องทุกข์และการแก้ไขที่เหมาะสม



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่อง แผนปฏิบัติตามนโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ/ไม่ใช้แรงงานขี้ดหนี้

เริ่มใช้:

หน้าที่ 494 ของ 664

2. ทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) รวบรวมรายชื่อหน่วยงานราชการ กลุ่มชุมชนท้องถิ่นสำหรับคนไทยและแรงงานข้ามชาติ สมาคมอุตสาหกรรม สมาคมกฎหมาย องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) และองค์กรภาคประชาสังคม (CSOs) ที่สามารถให้การสนับสนุนในการจัดการการร้องทุกข์ ร้องเรียนและการแก้ไขฟื้นฟูตามความเหมาะสม

ข. การรายงาน

1. ฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคนต้องเข้าใจถึงหน้าที่ที่จะต้องแจ้งให้บริษัททราบทันทีเมื่อพบเห็นการกระทำที่ละเมิดนโยบายนี้ (ทั้งเห็นจริงหรืออาจเป็นเพียงข้อสงสัย) ไม่ว่าจะเกิดขึ้นภายในบริษัท นายหน้า บริษัทจัดหางาน และคู่ค้าที่สำคัญของบริษัท
2. แจ้งให้พนักงานทุกคนรับทราบถึงวิธีการติดต่อ รายชื่อผู้ติดต่อฉุกเฉินตลอด 24 ชั่วโมง (หัวหน้างาน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือฝ่ายผลิต ผู้บริหารระดับสูงหรือกรรมการของบริษัท เจ้าหน้าที่กำกับดูแลด้านจริยธรรม) กำหนดหมายเลขโทรศัพท์สายด่วนหรืออีเมล ลิงก์ออนไลน์อื่น ๆ โดยไม่ต้องแจ้งชื่อผู้ร้องเรียน หรือผู้แจ้งเบาะแสและเก็บข้อมูลเป็นความลับในแบบฟอร์มข้อมูลของบริษัท
3. ไม่ดำเนินการทางวินัยหรือตอบโต้ใด ๆ ต่อบุคคลที่แจ้งเบาะแส อย่างไรก็ตาม หากพบว่าพนักงานมีการละเมิดนโยบายนี้หรือกระทำการผิดกฎหมายจะต้องถูกลงโทษทางวินัยซึ่งอาจนำไปสู่การเลิกจ้าง นอกจากนี้ บริษัทอาจดำเนินการกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือองค์กรที่จะช่วยป้องกันหรือทำให้เกิดความล่าช้าหรือปฏิเสธที่จะให้ความร่วมมือในการตรวจสอบหรือช่วยปกปิดการละเมิดนโยบายนี้



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่อง แผนปฏิบัติตามนโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ/ไม่ใช้แรงงานขัดหนี้

เริ่มใช้:

หน้าที่ 495 ของ 664

4. ผู้บริหารระดับสูงจะทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดในการปกป้องผู้เสียหายและผู้แจ้งเบาะแส เก็บรักษาความลับของบุคคลที่รายงานการกระทำที่ผิดกฎหมายหรือการละเมิดนโยบายนี้รวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดที่ถูกกล่าวหาหรือกิจกรรมที่ไม่เหมาะสมจนกว่าจะมีการพิสูจน์ว่าการละเมิดนั้นจริงหรือไม่
5. จัดให้มีขั้นตอนที่เป็นเอกสารสำหรับการจัดการกับกรณีที่เกี่ยวข้องกับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงและเด็กที่มีความอ่อนไหวทางเพศเพื่อปกป้องพวกเขาจากความเสื่อมเสีย การล่วงละเมิดหรือการแสวงประโยชน์

ช. กลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์

1. จัดให้มีระบบสำหรับการรับเรื่อง สืบสวน ระบุและบันทึกข้อร้องเรียนและร้องทุกข์ จัดประเภทและจัดลำดับความรุนแรงสำหรับการดำเนินการแก้ไข ติดตามและระบุประวัติและรูปแบบ ประเภทตามกรณีที่เกิด
2. จัดทำรายการข้อร้องเรียนที่อาจเกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับนโยบายนี้ไว้ล่วงหน้า ประเภทหลักที่สำคัญคือ สิทธิมนุษยชน สภาพการทำงาน กระบวนการสรรหา
3. ผู้บริหารระดับสูงจะให้ความสำคัญกับการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสและผู้เสียหาย มีการจัดทำเป็นเอกสารเพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะมีการรักษาความลับของข้อมูลและตัวตนของผู้เสียหาย รวมถึงมีมาตรการเฉพาะเพื่อปกป้องผู้หญิงจากการล่วงละเมิดและคุกคามต่อชีวิตและความเป็นอยู่ ตัวอย่างเช่น ที่พักที่ปลอดภัยในสถานที่ที่ไม่เปิดเผยโดยร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชนในท้องถิ่น / องค์กรภาคประชาสังคม หรือจัดหาหนายความผู้หญิงให้กับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงเพื่อรายงานเหตุการณ์ให้ตำรวจหรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ การติดต่อและเข้าถึงสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดซึ่งมีหมายเลขโทรศัพท์สายด่วน “1300” เพื่อเข้ามาดำเนินการช่วยเหลือที่พึงพิงสำหรับเด็กและครอบครัว, การดูแลสุขภาพและให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่อง แผนปฏิบัติตามนโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ/ไม่ใช้แรงงานขัดหนี้

เริ่มใช้:

หน้าที่ 496 ของ 664

4. การพิจารณาจากผู้กระทำความผิด(บุคคลหรือองค์กร) บทลงโทษทางวินัยที่อาจนำไปสู่การเลิกจ้างหรือดำเนินการตามกฎหมายต้องดำเนินการด้วยความยุติธรรมและเป็นธรรมสำหรับทุกคน

ฅ. การแก้ไขเยียวยา

1. จัดทำรายการมาตรการแก้ไขที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้าเพื่อตอบสนองต่อการละเมิดที่อาจเกิดขึ้น
2. ขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินการ (ในทันที ระยะสั้น ระยะยาว) ขึ้นอยู่กับระดับความรุนแรงของการละเมิด การพิจารณาและจัดทำเอกสารล่วงหน้า มาตรการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยภายในหรือการดำเนินการตามกฎหมายกับผู้กระทำความผิด การจ่ายค่าชดเชย การช่วยเหลือทางการแพทย์และ หรือทางกฎหมาย การพักฟื้นหรือให้การศึกษาเพิ่มเติมสำหรับผู้เสียหาย
3. แผนการฟื้นฟูเยียวยาจะต้องมีกลยุทธ์การแก้ไขและป้องกัน กิจกรรมเสริมสร้างพลัง ทักษะ และพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับพนักงานหญิงและบุตรของพนักงาน

ญ. การตรวจสอบ

1. การตรวจประเมินภายในเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายนี้จะต้องทำในระบบจัดการทางสังคม (SMS) ของบริษัทโดยใช้ขั้นตอน หลักเกณฑ์ วัตถุประสงค์และขอบเขตตามเอกสารคู่มือการใช้งานระบบบริหารคุณภาพ ของทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในมีการรายงานไว้พร้อมกับข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะ การติดตามผล



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่อง แผนปฏิบัติการตามนโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ/ไม่ใช้แรงงานขี้ดหนี้

เริ่มใช้:

หน้าที่ 497 ของ 664

2. การตรวจประเมินระบบการจัดการทางสังคมภายในเฉพาะบางส่วนหรือทั้งระบบ อาจกำหนดความถี่ที่ต่างกันไปและตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในภาคอุตสาหกรรม การร้องขอจากผู้ซื้อในต่างประเทศ
3. การประเมินคู่ค้าเบื้องต้น การเฝ้าระวัง การประเมินคู่ค้าแบบไม่แจ้งล่วงหน้า ความถี่ขึ้นอยู่กับระดับความเสี่ยงและคะแนนการประเมินความเสี่ยงทางสังคม
4. ในทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในจะมีเจ้าหน้าที่ผู้หญิงที่ผ่านการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมสำหรับกิจกรรมที่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการสัมภาษณ์พนักงาน
5. ข้อสรุปและข้อเสนอแนะจากการประเมินผลและการตรวจสอบ บางส่วนหรือทั้งหมด จะถูกนำมาใช้เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือการปรับเปลี่ยนนโยบายและระบบการจัดการทางสังคมของบริษัท



บริษัทอุตสาหกรรมน้ำปลาระยองจำกัด

สนง.:236/12สารุประดิษฐ์ บางโพพวง ยานนาวา กทม.10120โทรฯ 0 2211 5781, 0 2211 9757โทรสาร 0 2212 4991

ช-2.6: ถ้อยแถลงและแผนปฏิบัติตามนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ

ประกาศ

นโยบายไม่เลือกปฏิบัติ

ความมุ่งมั่นที่จะไม่ยอมรับการเลือกปฏิบัติโดยเด็ดขาด

บริษัทมีนโยบายไม่ยอมรับโดยเด็ดขาดต่อการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ ซึ่งนิยามโดยทั่วไปว่า “การแบ่งแยก กีดกัน หรือให้สิทธิพิเศษใดๆ เนื่องจากเชื้อชาติ สีผิว เพศสภาพ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง เชื้อชาติหรือต้น กำเนิดทางสังคม”¹³⁶ บริษัทมุ่งมั่นเป็นพิเศษที่จะไม่ยอมรับการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบโดยเด็ดขาดไม่ว่าจะใน ทางตรงหรือทางอ้อมซึ่งเกิดมาจากเพศสภาพ รสนิยมทางเพศ เชื้อชาติ อายุ ศาสนา ชาติพันธุ์ ความพิการ สุขภาพ การคบค้าสมาคมในหมู่พนักงาน และการแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับที่ทำงาน

บริษัทเลือกที่จะใช้มาตรฐานอันแข็งแกร่งเพื่อต่อต้านการเลือกปฏิบัติ เพราะตระหนักว่าการกระทำที่เป็น การเลือกปฏิบัตินั้นทำลายความเท่าเทียมทางโอกาสหรือการปฏิบัติในการจ้างงานหรือประกอบอาชีพ บริษัทแน่ว แน่ในความมุ่งมั่นที่จะทำตามหลักการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมให้กับผู้ชายและผู้หญิงที่ว่า เงินเท่ากันคุณค่า เท่ากันสำหรับประเภทงานที่เหมือนหรือต่างกัน โดยค่าตอบแทนหมายถึงค่าแรงขั้นต่ำหรือเงินเดือนบวกกับค่า สวัสดิการ โบนัส หรือเงินจูงใจที่จ่ายให้กับพนักงานตามข้อบังคับในกฎหมายแรงงานไทยฉบับปัจจุบันและ/หรือ เป็นไปตามคุณวุฒิและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงาน

บริษัทตระหนักว่าการเลือกปฏิบัติอาจเกิดขึ้นในรูปแบบที่แยบยล ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ อาจจะเป็นไป ในทางตรงหรือทางอ้อม และไม่ได้เกิดจากความตั้งใจเสมอไป การเลือกปฏิบัติโดยทางอ้อมอาจแสดงออกมาผ่าน ทางการกระทำที่เป็นกลางและดูเหมือนบริสุทธิ์ใจ แต่ก็ก่อให้เกิดเป็นการปฏิบัติที่ไม่เป็นกลางและผลเสีย ซึ่งเราเห็น ว่าเป็นสิ่งที่ไม่อาจรับได้พอๆ กับการเลือกปฏิบัติโดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะกำจัดการ เลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเพศสภาพ ซึ่งการแสดงออกในลักษณะเช่นนี้อย่างรุนแรงถือเป็นการคุกคามทางเพศ¹³⁷ บริษัทจะดำเนินการตามขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อสร้างสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการสร้างงาน ซึ่งทุกคน โดยเฉพาะผู้หญิงสามารถมั่นใจได้ว่าจะได้รับเกียรติ ความปลอดภัย ความคุ้มครอง และการยอมรับ

บริษัทมุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะแรงงานเปราะบาง ซึ่งรวมถึงผู้หญิงและบุตรของพวกเขา บริษัทจะปฏิบัติกับทุกคนอย่างให้เกียรติและเปิดโอกาสให้เข้าถึงงานที่ดี การจ้างงานที่มีคุณค่า และรายได้ที่

¹³⁶ อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 (ฉบับที่ 111)

¹³⁷ เอกสารแนวทางการตรวจสอบความรับผิดชอบทางสังคมระดับสากล (SAI) ฉบับแก้ไขครั้งที่ 4 20 กันยายน 2013



บริษัทอุตสาหกรรมน้ำปลาระยองจำกัด

สนง.:236/12สารุประดิษฐ์ บางโพพวง ยานนาวา กทม.10120โทรฯ 0 2211 5781, 0 2211 9757โทรสาร 0 2212 4991

เหมาะสม เพื่อให้พวกเขามั่นใจในสวัสดิภาพของตนเองภายในสภาพแวดล้อมที่คุ้มครองและส่งเสริม ดังนั้นบริษัทจึงแน่วแนในนโยบายไม่ยอมรับโดยเด็ดขาดต่อการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ โดยเฉพาะการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเพศสภาพในรูปแบบของการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ ด้วยตระหนักว่าการกระทำดังกล่าวทำลายหรือทำให้ทุกคนโดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปราะบางโดยเฉพาะผู้หญิงและเด็กผู้หญิงต้องประสบกับอันตราย ด้วยการลิดรอนเกียรติยศและลดทอนความมั่นใจของคนเหล่านั้น ซึ่งนั่นเป็นการทำลายความมั่นใจแทรกแซงสิทธิที่จะมีความมั่นคงและได้รับความคุ้มครอง ชัดขวางไม่ให้พวกเขาได้พัฒนาจนสุดขีดความสามารถเพื่อจะได้มีส่วนช่วยสร้างเสริมชุมชนหรือกำลังคนอย่างมีความหมาย บริษัทจะไม่ยอมรับการกระทำที่เลือกปฏิบัติทั้งทางตรงหรือทางอ้อม รวมถึงการล่วงละเมิดทางกายและทางใจไม่ว่าจะในทางตรงหรือทางอ้อมโดยเด็ดขาด เพราะการกระทำเหล่านี้จะทำให้เกิดความเสียหายหรือบาดเจ็บทั้งแบบชั่วคราวหรือถาวรต่อชีวิตและสวัสดิภาพของพนักงาน รวมถึงครอบครัวและชุมชนของพวกเขาด้วย

การนำไปใช้และขอบเขต

บริษัทและพนักงานทุกคนจะไม่ เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะในทางตรงหรือทางอ้อมหรือรุนแรงเพียงใด รวมถึงการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเพศสภาพและการคุกคามทางเพศ ตลอดจนถึงการส่งเสริมการกระทำดังกล่าวไม่ว่าจะในทางตรงหรือทางอ้อม บริษัทมุ่งมั่นที่จะไม่ทำธุรกิจกับองค์กรใดๆ หรือองค์กรที่ว่าจ้างบุคคล ซึ่งถูกกล่าวหาหรือได้รับการพิสูจน์อย่างไว้ข้อกังขาว่าเกี่ยวข้องหรือสนับสนุนการกระทำที่เป็นเลือกปฏิบัติไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหรือรุนแรงเพียงใดในการดำเนินกิจการ ความร่วมมือ หรือในห่วงโซ่อุปทาน บริษัทสงวนสิทธิที่จะไม่จัดซื้อวัสดุหรือการบริการจากผู้จัดหาสินค้า ผู้รับเหมาช่วง ผู้ให้บริการ นายหน้า ตัวแทน ผู้คัดสรรบุคคล องค์กรคัดสรรบุคคล ซึ่งอาจได้เกี่ยวข้องกับการกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติไม่ว่าจะในทางตรงหรือทางอ้อมหรือรุนแรงในระดับใด รวมถึงการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเพศสภาพ การคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ ถ้าหากการสอบทานธุรกิจของบริษัทเผยให้เห็นหลักฐานการฝ่าฝืนนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ บริษัทจะไม่ใช้แรงงานบังคับ ความรุนแรง การข่มขู่ การล่วงละเมิดทางกาย/ทางใจเป็นมาตรการลงโทษหรือตักเตือนพนักงานที่รายงานการเลือกปฏิบัติหรือแสดงความเห็นหรือพูดคุยกับพนักงานคนอื่น ทั้งยังไม่ใช้เป็นหนทางในการเลือกปฏิบัติในรูปแบบอื่นๆ ด้วย¹³⁸

นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติ ไม่คุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ จะถูกนำไปใช้กับทุกระดับชั้นในบริษัทตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงไปจนถึงพนักงานทุกคน ผู้สมัครงาน ผู้หางาน ไม่ว่าจะมิสสัญชาติไทยหรือไม่มีสัญชาติไทย แรงงานข้ามชาติ พนักงานที่ทำสัญญาจ้างและผู้ที่ทำงานจากที่บ้าน บริษัทคาดหวังว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นเจ้าของ ผู้ถือหุ้น ผู้จัดการ พนักงาน จะปฏิบัติตามมาตรฐานอันเข้มงวดที่จะไม่เกี่ยวข้องและไม่

¹³⁸ อนุสัญญาว่าด้วยการขกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 (ฉบับที่ 105)



บริษัทอุตสาหกรรมน้ำปลาระยองจำกัด

สนง.:236/12สารูปประดิษฐ์ บางโพพวง ยานนาวา กทม.10120โทรฯ 0 2211 5781, 0 2211 9757โทรสาร 0 2212 4991

สนับสนุนการกระทำใดๆ ที่เป็นการละเมิดนโยบายฉบับนี้ตลอดเวลาทั้งในที่ทำงานและในชีวิตส่วนตัว บริษัทยังคาดหวังว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นผู้จัดหาสินค้า ผู้รับเหมาช่วง นายหน้า ตัวแทน โดยเฉพาะองค์กรคัดสรรบุคคล รวมถึงองค์กรธุรกิจที่เป็นสถาบันหรือวิสาหกิจชุมชน จะปฏิบัติตามนโยบายและจุดยืนของบริษัทเราในการที่จะไม่เลือกปฏิบัติ ไม่คุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ บริษัทต้องการให้ผู้ถือหุ้นของบริษัททั้งหมดรักษามาตรฐานความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อการกระทำในระดับสูงเอาไว้

ความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามและจัดการเรื่องความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น

ด้วยความตระหนักถึงความเปราะบางของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางกลุ่ม เช่น แรงงานข้ามชาติ ผู้หญิงและบุตร หญิงตั้งครรภ์ ผู้พิการ และการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเพศสภาพโดยเฉพาะกับผู้หญิงและเด็กหญิง บริษัทจึงมุ่งมั่นที่จะให้ความสำคัญเป็นพิเศษและจัดหาทรัพยากรให้สอดคล้องกับค่านิยมของบริษัทและไม่เกินขีดศักยภาพบริษัท การนำปฏิบัติตามนโยบายนี้จะนำไปตามแนวทางในเอกสารกระบวนการปฏิบัติตามนโยบาย ซึ่งจะกระตุ้นการรับรู้ เพิ่มการป้องกัน สร้างความตระหนักและการรายงานในทางลับ เปิดช่องทางการร้องทุกข์และทางเลือกในการแก้ไขเยียวยา ฝ้าจับตาและตรวจสอบให้กลยุทธ์เหล่านี้สามารถจัดการกับความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ รวมไปถึงส่งเสริมความพยายามที่จะระบุ ลด ป้องกัน และกำจัดการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ ตลอดจนถึงการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศซึ่งเป็นการเลือกปฏิบัติเนื่องมาจากเพศสภาพในรูปแบบที่ร้ายแรงมาก อย่างมีประสิทธิภาพ

ประกาศ ณ วันที่ 1 กันยายน 2562

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบโดยทั่วกัน

.....
(นายชัยวิน ยงสวัสดิกุล)

กรรมการผู้จัดการ



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :


เรื่องแผนปฏิบัติตามนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ

เริ่มใช้:

หน้าที่ 501 ของ 664

แผนปฏิบัติตามนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ

ผู้จัดทำ	ผู้ทบทวน	ผู้อนุมัติ
..... (น.ส.จันทร์ณา ชื่นชม) (นายชัยวิน ยงสวัสดิกุล) (นายชัยวิน ยงสวัสดิกุล)
...../...../...../...../...../...../.....

	บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด	รหัส: HR-QP-001
		แก้ไขครั้งที่ :
	เรื่องแผนปฏิบัติตามนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ	เริ่มใช้:
		หน้าที่ 502 ของ 664


แผนปฏิบัติตามนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ

ก. วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้มั่นใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามนโยบายไม่เลือกปฏิบัติของบริษัท
2. เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้การสอบทานธุรกิจ (due diligence) และกลยุทธ์การดำเนินงานอื่น ๆ ที่เหมาะสมโปร่งใสและตรวจสอบได้ของนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ
3. เพื่อให้ความคุ้มครองเพิ่มเติมหรือพิจารณาเป็นพิเศษแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปราะบางรวมถึงแรงงานข้ามชาติผู้หญิงและเด็กผู้หญิงเพื่อจัดการกับความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น

ข . การมอบหมายความรับผิดชอบ

1. กรรมการผู้จัดการจะแต่งตั้งทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) อย่างเป็นทางการโดยจัดให้มีสัดส่วนชาย หญิง ตามความเหมาะสม ซึ่งนำโดย ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) และตัวแทนจากฝ่ายต่างๆ เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายประกันคุณภาพ (QA) ผู้แทนฝ่ายบริหารคุณภาพ (IQA) เจ้าหน้าที่อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS)
2. ทีมระบบการจัดการทางสังคม (SMS) หรือทีมตรวจประเมินคุณภาพภายใน(IQA) หรือที่ปรึกษาจะรับผิดชอบในการร่าง แก้ไขและ หรือติดตามการดำเนินนโยบายและแผนปฏิบัติ การควบคุมเอกสารและระบบลำดับเลข(QMS) ระบบการจัดการคุณภาพที่อธิบายไว้ในขั้นตอน และนำไปใช้สำหรับระบบการจัดการทางสังคม (SMS)


	บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด	รหัส: HR-QP-001
		แก้ไขครั้งที่ :
	เรื่องแผนปฏิบัติตามนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ	เริ่มใช้:
		หน้าที่ 503 ของ 664

3. เมื่อทีมระบบการจัดการทางสังคม(SMS) จัดทำนโยบายและแผนปฏิบัติ และส่งให้กรรมการผู้จัดการทบทวนและอนุมัตินโยบายและแผนปฏิบัติ จะดำเนินการภายในระยะเวลาที่เหมาะสมหนึ่งสัปดาห์หลังจากสิ้นสุดการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนานโยบายใหม่ นโยบายย่อยหรือแผนการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง
4. เมื่อกรรมการผู้จัดการอนุมัตินโยบายและแผนปฏิบัติจะปิดประกาศบนกระดานข่าวภายในหนึ่งสัปดาห์หลังจากได้รับอนุมัติ นโยบายจะประกาศในระหว่างการประชุมนิเทศสำหรับพนักงานใหม่และการฝึกอบรมสำหรับพนักงานทุกคน
5. นโยบายและแผนปฏิบัติจะบรรจุในวาระการประชุมการจัดการประจำปี ผู้แทนฝ่ายบริหารคุณภาพจะต้องรับผิดชอบในการจัดทำร่างวาระการประชุม เอกสารกระบวนการตรวจสอบ บันทึกการประชุมและผลการดำเนินการทำตามขั้นตอน QMS
6. ทีมตรวจประเมินคุณภาพภายใน ซึ่งสมาชิกในทีมอาจมาจากทีมระบบการจัดการทางสังคม)SMS) จะต้องรับผิดชอบในการตรวจสอบการดำเนินนโยบายและแผนปฏิบัติ เกณฑ์การประเมิน การประเมินผลจะดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดใน QMS

ค. การสอบทานธุรกิจ¹³⁹

1. บริษัทจะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ การจัดอันดับและกฎหมายเกี่ยวกับการค้ามนุษย์รวมถึงการปกป้องสตรีและเด็กในประเทศต้นทางสำหรับแรงงานข้ามชาติ ข่าวดูเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะในภาคอาหารทะเล หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบและบังคับใช้กฎหมาย กฎหมายระดับชาติ อนุสัญญามาตรฐานสากลเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ คู่ค้า นายหน้า บริษัทจัดหางานของบริษัท รายการเหล่านี้จะถูกใช้เป็นเอกสารสนับสนุน สำหรับการทำความเข้าใจห่วงโซ่อุปทาน (supply chain mapping) การประเมินความเสี่ยงทางสังคมและการพัฒนากลยุทธ์การดำเนินงานอื่นๆ

¹³⁹ หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม BSCI สำหรับผู้เข้าร่วมของ BSCI กันยายน พ.ศ. 2560

	บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด	รหัส: HR-QP-001
		แก้ไขครั้งที่ :
	เรื่องแผนปฏิบัติตามนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ	เริ่มใช้:
		หน้าที่ 504 ของ 664

2. จัดทำแผนที่ห่วงโซ่อุปทาน (supply chain mapping) ผู้รับเหมาช่วง นายหน้าผู้ให้บริการภายนอกอื่น ๆ โดยเฉพาะนายหน้า บริษัทจัดหางาน มีการบันทึกไว้ จัดทำเอกสารโดยใช้ขั้นตอนตาม QMS ที่จะพัฒนาแบบฟอร์มหรือแม่แบบเป็นพิเศษสำหรับการรวบรวมข้อมูลและการประเมินความเสี่ยงทางสังคม
3. สำหรับการเชื่อมโยงในห่วงโซ่อุปทานเริ่มต้นจากบริษัท ผู้ให้บริการชั้นแรกเช่น บริษัทจัดหางาน และซัพพลายเออร์ เช่น สำหรับอาหารทะเลวัตถุดิบหลักของบริษัท โดยใช้ข้อมูลทางธุรกิจเพื่อใช้ในการพิจารณาพนักงานที่เปราะบางและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการค้ามนุษย์
4. การประเมินและให้คะแนนความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในคู่ค้าของบริษัทและอาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจ ชื่อเสียง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามเกณฑ์วิธีที่กำหนดขึ้น จัดอันดับและให้คะแนนจะเป็นตัวกำหนดคู่ค้าที่สำคัญ
5. จัดทำจรรยาบรรณ (CoC) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับค่านิยมและนโยบายของบริษัท และส่งไปยังคู่ค้าที่สำคัญเพื่อลงนามแสดงข้อตกลงในการทำธุรกิจกับบริษัทอย่างโปร่งใส รับผิดชอบ สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท
6. ขึ้นอยู่กับบุคลากรและเวลาที่มีอยู่ การประเมินคู่ค้าที่สำคัญจะกำหนดตามการจัดอันดับการประเมินความเสี่ยงเพื่อปฏิบัติตามนโยบายหลัก 8 นโยบายและข้อกำหนดระบบจัดการทางสังคมอื่น ๆ การจัดซื้อและการตรวจประเมินภายใน
7. นโยบายจัดซื้อจัดจ้าง บริษัทขอสงวนสิทธิ์ในการจัดซื้อวัสดุและบริการจากซัพพลายเออร์ ผู้รับเหมา ผู้ให้บริการที่ยินดีปฏิบัติตามนโยบายและลงนามข้อตกลงโดยสุจริตใจที่จะทำงานร่วมกับบริษัทบนพื้นฐานของความไว้วางใจ โปร่งใสและความรับผิดชอบ จรรยาบรรณ (CoC) การประเมินซัพพลายเออร์ เอกสารการประเมินความเสี่ยงทางสังคม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบทางสังคมรวมถึงการสรรหา



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ

เริ่มใช้:

หน้าที่ 505 ของ 664

8. การตรวจสอบเป็นพิเศษเกี่ยวกับองค์กรและบุคคล เพื่อให้แน่ใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกของบริษัท ไม่ได้ถูกขึ้นบัญชี ดำเนินจากการละเมิดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO หลักการใด ๆ บริษัทขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจสอบเว็บไซต์และลิงก์ระหว่างประเทศ คุณสมบัติก่อนที่จะจ้างงานหรือทำธุรกิจด้วย อ้างถึงข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณชนบนสื่ออินเทอร์เน็ตและการข่าวหรือและถ้าหากเป็นไปได้อาจขอความช่วยเหลือจากองค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคมหรือสมาคมอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานภาครัฐ

ง. สร้างความเข้าใจกับพนักงาน

1. จัดให้มีการประชุมรายสัปดาห์สำหรับฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคนตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงถึงพนักงานฝ่ายผลิตเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติ (ไม่อิงเพศ เพศสภาพ) ภายในหนึ่งเดือนหลังจากได้รับอนุมัตินโยบายการไม่เลือกปฏิบัติ หรือเมื่อมีการแก้ไขปรับปรุงนโยบาย
2. การฝึกอบรมเพื่อสร้างความตระหนักจะอธิบายเกี่ยวกับนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติของบริษัท และขั้นตอนการดำเนินการ ข้อกำหนดเพื่อปฏิบัติให้สอดคล้องตามกฎหมายและข้อบังคับแรงงานไทยที่มีความโปร่งใสสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด การป้องกันพนักงานทุกคนตลอดกระบวนการสรรหาและการจ้างงานและการเข้าถึงการร้องทุกข์ การระงับข้อพิพาทและการแก้ไขที่เหมาะสม สำหรับแต่ละหัวข้อเหล่านี้จะมีการปฏิบัติที่ดีและการปฏิบัติที่ไม่ยอมรับ รวมถึงกฎหมายภายในประเทศและระหว่างประเทศที่มีอยู่เพื่อสนับสนุนใช้เป็นข้อมูลสนับสนุน
3. ในระหว่างการฝึกอบรมการดำเนินการต่อมา จะเพิ่มความเข้าใจให้กับทีมระบบจัดการทางสังคม เกี่ยวกับวิธีการเผยแพร่ขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายของบริษัทให้กับซัพพลายเออร์และบริษัทจัดหางาน วิธีการป้องกัน การรับรู้ รายงานการไม่ปฏิบัติตามและการละเมิด วิธีการปกป้องผู้เสียหายและผู้แจ้งเบาะแส วิธีการตรวจสอบ ทวนสอบแก้ไขและติดตามเหตุการณ์กับการดำเนินการแก้ไขและป้องกัน



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติตามนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ

เริ่มใช้:

หน้าที่ 506 ของ 664

4. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความตระหนักและการนำไปใช้จะจัดขึ้นเป็นประจำซึ่งจะรวมอยู่ในการฝึกอบรมปฐมนิเทศและแผนฝึกอบรมประจำเดือนหรือประจำปีตามความเหมาะสมทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกำหนดการของโรงงาน เพื่อสื่อสารทำความเข้าใจกับฝ่ายบริหารและพนักงานทั้งหมดภายในระยะเวลาหกเดือนหลังจากประกาศนโยบาย
5. ผู้ฝึกอบรมจะถูกเลือกจากทีมระบบการจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในและมอบหมายหัวข้อเฉพาะเพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายสำหรับฝ่ายบริหารและพนักงานทั้งหมดปีละครั้ง
6. ทีมระบบจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในจะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินความเสี่ยงสำหรับพนักงานที่มีความเสี่ยงไม่เพียงแต่ในโรงงาน แต่ยังไปถึงชุมชนโดยรอบโดยใช้ข้อมูลขั้นต้นหรือข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการศึกษา สอบถาม หรือสังเกตการณ์หรือข้อมูลทุติยภูมิเป็นแหล่งของข้อมูลที่ได้จากรายงาน หรือถ่ายทอดมาจากข้อมูลขั้นต้น หรือนำข้อมูลปฐมภูมิมาสังเคราะห์และเรียบเรียงขึ้นใหม่และประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติที่มีความสำคัญในเชิงลึกเกี่ยวกับการดำเนินงานของนายหน้าและบริษัทจัดหางาน

จ .การป้องกัน

1. นโยบายการสรรหา อ้างถึงแนวทางปฏิบัติในการสรรหา
 - ก. เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลจะได้รับการฝึกอบรม (ภายในบริษัท นายหน้า บริษัทจัดหางาน) เพื่อให้สามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความไว้วางใจจากแรงงานรวมทั้งผู้หญิงและแรงงานข้ามชาติที่จะได้รับข้อมูลที่ถูกต้องในระหว่างการสัมภาษณ์
 - ข. จะระบุเฉพาะคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับงานที่ลงประกาศรับสมัครและไม่ใช้ข้อมูลที่น่าไปสู่การกีดกันกลุ่มคนหรือคนส่วนน้อยบางกลุ่มในการสมัครงาน



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติตามนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ

เริ่มใช้:

หน้าที่ 507 ของ 664

- ค. หากจะให้ดีที่สุด จะต้องใส่ประโยคที่ว่า “เราเป็นบริษัทที่ให้โอกาสอย่างเท่าเทียม เรายินดีรับใบสมัครจากหญิงและชายที่มีคุณสมบัติเหมาะสมโดยไม่กีดกัน ภูมิหลังที่หลากหลายและ ยอมรับความแตกต่าง ” อยู่ในประกาศรับสมัครงานและแบบฟอร์มการสมัครงาน
- ง. ไม่กีดกันผู้หญิงที่ตั้งครรภ์และผู้หญิงที่เพิ่งคลอดบุตรจากการสมัครงาน และจะไม่มีการเจาะจงว่าบางงานเปิดรับแต่ผู้ชายเท่านั้น
- จ. ไม่ใช้กำลังทั้งโดยตรงหรือโดยทางอ้อมเพื่อบังคับให้ผู้หางานหรือผู้สมัครงานทำการทดสอบการตั้งครรภ์หรือตรวจหาเชื้อเอชไอวี/โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ อื่นๆ ซึ่งอาจถูกนำไปใช้ในการเลือกปฏิบัติได้
- ฉ. จะไม่ทำสัญญาเกี่ยวกับนายหน้าที่ไม่มีใบอนุญาต ตัวแทนจัดหางาน บริษัทจัดหางานที่ได้ทราบหรือเป็นที่ทราบกันมาก่อนว่าเกี่ยวข้องกับการละเมิดนโยบายฉบับนี้หรือนโยบายฉบับอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ช. ไม่ทำธุรกิจกับบริษัทและองค์กรธุรกิจ อาทิ นายหน้า ตัวแทนจัดหางาน บริษัทจัดหางานที่ไม่มีนโยบายและการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจนและโปร่งใสในการยับยั้งไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติ รวมไปถึงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้แรงงาน การใช้แรงงานเด็ก และการค้ามนุษย์)TIP)
- ซ. กำหนดให้บริษัทและองค์กรธุรกิจ อาทิ นายหน้า ตัวแทนจัดหางาน บริษัทจัดหางานมีนโยบายป้องกันการคุกคามทางเพศล่วงละเมิดทางเพศอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร
- ณ. ไม่ทำธุรกิจหรือทำงานร่วมกับองค์กรธุรกิจที่ไม่เข้าใจหรือปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับแรงงานระดับชาติที่เกี่ยวข้อง



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติตามนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ

เริ่มใช้:

หน้าที่ 508 ของ 664

ญ. กำหนดให้มีการร้องเรียน ร้องทุกข์แบบเป็นลายลักษณ์อักษรและกลยุทธ์การเยียวยาถ้าหากและเมื่อเกิดการเลือกปฏิบัติ คุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศเกิดขึ้นกับผู้สมัครงาน

2. นโยบายจ้างงาน อ้างถึงแผนปฏิบัติตามนโยบายสภาพทำงานที่มีคุณค่า

- ก. จะดำเนินการให้แน่ใจได้ว่าการประเมินและรับเข้าทำงานนั้นยึดคุณวุฒิและคุณสมบัติเป็นหลัก ดังนั้นจึงจะไม่มีข้อยกเว้นที่มาจาก การแบ่งพรรคแบ่งพวก หรืออคติส่วนบุคคลอย่างอื่น
- ข. ยึดหลักการ คุณค่าเท่ากัน ค่าตอบแทนเท่ากัน” และนำไปใช้กับงานทุกตำแหน่งและพนักงานทุกคน รวมถึงงานที่แตกต่างกันระหว่างชายและหญิงแต่มี “คุณค่าเท่าเทียมกันด้วย
- ค. ดำเนินการให้มั่นใจว่าเงื่อนไขและข้อกำหนดในสัญญาการจ้างงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับค่าแรงขั้นต่ำ ชั่วโมงงานและการพัก สวัสดิการ วันหยุดและวันลา โบนัสและเงินจูงใจเป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทยและถูกนำไปใช้กับพนักงานทุกคนอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม
- ง. สัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาที่พนักงานเข้าใจ ด้วยข้อมูลที่เป็นจริง อธิบายรายละเอียดให้พนักงานเข้าใจและเต็มใจที่จะยอมรับข้อตกลงและเงื่อนไขร่วมกันระหว่างพนักงานและบริษัท โดยที่ไม่มีการให้สัญญาที่ไม่เป็นจริง ชมชู้ หรือคாதโทษ และอธิบายให้พนักงานเข้าใจด้วยภาษาของพวกเขา ก่อนที่จะลงนามในสัญญา ในทางกลับกันพนักงานใหม่และบริษัทจัดหางานจะต้องยื่นเอกสารราชการที่ได้รับการรับรองและเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามเงื่อนไขและข้อบังคับในการจ้างงานซึ่งเป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทยให้กับบริษัท
- จ. ทำให้มั่นใจว่าพนักงานสมัครใจมาทำงานกับบริษัทโดยที่ไม่ถูกบังคับ ชมชู้ หรือทำให้เกิดภาวะหนี อันเป็นเหตุให้พนักงานต้องมาทำงานกับบริษัท



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติตามนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ

เริ่มใช้:

หน้าที่ 509 ของ 664

- ฉ. จะดำเนินการเพื่อให้แน่ใจได้ว่าความเสี่ยงหรืออันตรายหรือผลกระทบใดๆ จากความผิดพลาดภายในสถานที่ทำงานจะถูกอธิบายให้พนักงานใหม่ได้รับทราบในแง่ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและความปลอดภัยส่วนบุคคลของพวกเขา โดยไม่แบ่งแยกเพศ เชื้อชาติ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงาน
- ช. จะแจ้งให้พนักงานใหม่ทุกคนทราบในระหว่างการปฐมนิเทศถึงสิทธิพื้นฐานสำคัญสี่ข้อ ได้แก่ การไม่บังคับใช้แรงงาน ไม่ใช่แรงงานเด็ก ไม่เลือกปฏิบัติ และสิทธิเสรีภาพในการสมาคม รวมถึงกฎของบริษัทและหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานของคนเหล่านั้นด้วย
- ซ. หาวิธีสำหรับการร้องเรียน ร้องทุกข์อย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรและวางกลยุทธ์สำหรับการแก้ไขเยียวยาถ้าหากและเมื่อพนักงานงานคนใดประสบกับการเลือกปฏิบัติ (ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับเพศสภาพ) การคุกคามทางเพศ หรือการล่วงละเมิดทางเพศในระหว่างขั้นตอนการสมัครงาน รับเข้าทำงาน ลงนามในสัญญา และการจ้างงาน

3. การคุกคามทางเพศ (ดูการปฏิบัติตามนโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่า)

- ก. จะทำการประเมินความเสี่ยงสถานที่ทำงานและชุมชนรอบโรงงานเพื่อระบุอันตรายที่อาจเกิดขึ้นโดยเฉพาะกับผู้หญิงซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการสอบทานธุรกิจ
- ข. จะไม่ยอมรับการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงานโดยเด็ดขาด
- ค. จะสร้างกระบวนการหรือคู่มือสำหรับนิยามว่าอะไรคือ และความยินยอมและอำนาจมีผลต่อการจำแนก "พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการคุกคามทางเพศ" ประเภทของการล่วงละเมิดอย่างไร
- ง. อธิบายความต่างและความเหมือนระหว่างการคุกคามทางเพศและการล่วงละเมิดทางเพศให้ชัดเจน



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติตามนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ

เริ่มใช้:

หน้าที่ 510 ของ 664

- จ. จะตรวจสอบวัฒนธรรมในสถานที่ทำงานเพื่อให้แน่ใจว่ามีการให้เกียรติผู้หญิงในทุกระดับ
 - ฉ. จะดำเนินการให้แน่ใจได้ว่าพนักงานที่เป็นผู้หญิงสามารถทำงานได้ในสภาพแวดล้อมที่ปราศจากอันตรายในเรื่องเพศ ปลอดภัยจากภาพลามกอนาจาร เอกสารที่ส่งไปในทางเพศ และการหยอกล้อส่อเสียดในเชิงเพศ
 - ช. จะไม่สนับสนุนให้มีการใช้ถ้อยคำที่ล่วงละเมิดและถ้อยคำที่ส่งไปในทางเพศระหว่างพนักงานชายในเวลาที่มีพนักงานหญิงอยู่ร่วมด้วย
 - ซ. จะจัดให้มีระบบการจัดการคำร้องเรียน ร้องทุกข์อย่างเป็นทางการเป็นความลับสำหรับพนักงานหญิง
 - ณ. จะกำหนดกระบวนการที่ชัดเจนสำหรับการสอบสวนและลงโทษผู้กระทำผิด โดยจะสื่อสารให้พนักงานทุกคนได้รับทราบทั้งในแง่ของเนื้อหาและการปฏิบัติ
 - ญ. จะกำหนดหลักปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรสำหรับปกป้องผู้เสียหายและผู้แจ้งเบาะแสตลอดกระบวนการร้องเรียน สอบสวน และเยียวยา
4. สวัสดิการของการคลอดบุตร (ดูแผนปฏิบัติตามนโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่า)
- ก. จะอนุญาตให้มีการลาคลอดและจ่ายค่าตอบแทนตามที่กำหนดในกฎหมายแรงงานไทยฉบับล่าสุด
 - ข. จะประเมินและลดความเสี่ยงในการทำงานของผู้หญิงหลังคลอดและหญิงตั้งครรภ์ให้เหลือน้อยที่สุด
 - ค. จะไม่เพิ่มภาระงานให้กับหญิงตั้งครรภ์เพื่อกระตุ้นให้ลาออกและสละสวัสดิการสำหรับการลาคลอด
 - ง. จะจัดหาสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับผู้หญิงหลังคลอดโดยขึ้นอยู่กับทรัพยากรที่มี



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ

เริ่มใช้:

หน้าที่ 511 ของ 664

- จ. จะอนุญาตให้พนักงานผู้หญิงและพนักงานผู้ชาย มีเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อจะดูแลบุตรที่เป็นทารกแรกเกิด เพื่อให้พวกเขาสามารถมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบของครอบครัวได้ตามต้องการ
- ฉ. จะไม่ลงโทษหรือลดขั้นหรือลดค่าตอบแทนและสวัสดิการผู้หญิงหลังคลอด
5. การฝึกอบรมและการเลื่อนตำแหน่ง (ดูแผนปฏิบัติการตามนโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่า)
 - ก. จะไม่เลือกเลื่อนตำแหน่งผู้ชายมากกว่าผู้หญิง
 - ข. จะอนุญาตให้ผู้ชายและผู้หญิงเข้าถึงการฝึกอบรมและการมีพี่เลี้ยงสอนงานอย่างเท่าเทียมกัน
 - ค. จะไม่สร้างอุปสรรคแก่ผู้หญิงในการเข้าถึงโอกาสในการฝึกอบรม เช่น รั้งตัวไว้หลังเลิกงาน
 - ง. พิจารณาชายและหญิงอย่างเท่าเทียมกันในการเลื่อนตำแหน่ง ให้โบนัส และเงินจูงใจ
 - จ. จะใช้วิธีการประเมินที่ยืดหยุ่นและปฏิบัติตามตำแหน่งเป็นหลักในการตัดสินใจเลื่อนขั้นรวมทั้งการให้โบนัสและเงินจูงใจ
 - ฉ. จะส่งเสริมผู้หญิงให้เข้าร่วมทีมบริหารทั้งระดับเริ่มต้นและระดับอาวุโส
 - ช. จะส่งเสริมให้ผู้หญิงพัฒนาทักษะที่ทำให้เข้าถึงงานที่แต่เดิมมักจะสงวนไว้สำหรับผู้ชาย
 - ซ. จะจัดการเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัย การปฐมพยาบาล และสถานการณ์วิกฤตอย่างเท่าเทียมกันสำหรับทั้งชายและหญิงโดยไม่คำนึงว่าผู้หญิงจะทำงานอยู่ในสถานที่ใด



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ

เริ่มใช้:

หน้าที่ 512 ของ 664

6. มาตรการลงโทษและการไล่ออก (ดูในนโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่า)

- ก. จะไม่เจาะจงไล่ออกพนักงานหญิงออกเพราะแต่งงานหรือตั้งครรภ์
- ข. จะไม่บังคับพนักงานหญิงทั้งทางตรงหรือทางอ้อมให้ทำการคุมกำเนิดเพื่อแลกกับการจ้างงานหรือจ้างงานต่อและไม่ลงโทษผู้หญิงที่ปฏิเสธการคุมกำเนิดด้วย
- ค. จะกำหนดนโยบายการลงโทษที่สอดคล้องกับกฎหมายท้องถิ่นและนำไปปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมกับพนักงานทุกคนโดยไม่คำนึงถึงเรื่องเชื้อชาติ เพศ ศาสนา และตำแหน่งในบริษัท
- ง. จะขอให้ผู้มีอำนาจที่มีศักยภาพรับรองกฎและนโยบายการลงโทษของบริษัทเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามและจะติดเอกสารไว้บน กระดานติดประกาศโดยใช้ภาษาที่แรงงานข้ามชาติสามารถอ่านเข้าใจได้
- จ. จะจัดให้มีพยานที่เป็นผู้หญิงหรือพนักงานหญิงจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลอยู่ด้วยเมื่อพนักงานที่เป็นผู้หญิงถูกเรียกตัวมาหาหรือเกี่ยวกับคำ ร้องเรียน ร้องทุกข์ หรือมาตรการลงโทษ

7. การเก็บรักษาเอกสารโดยพนักงาน บริษัท (ดูในนโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่า)

- ก. บริษัทจะไม่ทำลาย ปกปิด ยึดหรือปฏิเสธการเข้าถึงเอกสารส่วนบุคคลหรือเอกสารตรวจคนเข้าเมืองรวมถึงหนังสือเดินทาง ใบอนุญาตทำงานและเอกสารส่วนตัวอื่น ๆ เช่นสมุดบัญชีธนาคารหรือบัตรเอทีเอ็มของพนักงาน



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001


แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติตามนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ

เริ่มใช้:

หน้าที่ 513 ของ 664

- ข. ในกรณีที่บริษัทหรือนายหน้า บริษัทจัดหางานต้องจัดเก็บเอกสารส่วนตัวของพนักงานเป็นการชั่วคราวเนื่องจากข้อกำหนดทางกฎหมาย จะส่งเอกสารคืนให้พนักงานทันทีเมื่อดำเนินการแล้วเสร็จ โดยไม่มีเงื่อนไขใด ๆ
- ค. กรณีที่มีการเก็บเอกสารของพนักงานไว้เป็นการชั่วคราว จะจัดให้มีกระบวนการที่เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อป้องกันการนำไปใช้ในที่ผิด ซึ่งจะอธิบายให้พนักงานหรือตัวแทนพนักงานเข้าใจ
8. ข้อมูลล่าสุดของเกณฑ์อ้างอิง ติดตามการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลง การพัฒนา และ การแก้ไขกฎหมายแรงงานไทยฉบับล่าสุด อนุสัญญาต่างๆและมาตรฐานสากล ในทำนองเดียวกันบริษัทจะแจ้งข้อกำหนดให้ผู้ซื้อทราบและข้อกำหนด ความต้องการของตลาด กฎหมายและข้อบังคับ รวมถึงผลกระทบต่อนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการที่พวกเขามีส่วนเกี่ยวข้อง
9. การฝึกอบรมพิเศษสำหรับพนักงานที่เปราะบาง (ก่อนเดินทางมาถึงประเทศปลายทาง) บริษัทจัดหางานที่ทำสัญญากับบริษัทจะต้องแจ้งรายละเอียดข้อพิจารณาพิเศษแก่แรงงานหญิงข้ามชาติในทุกขั้นตอนตลอดขั้นก่อนเดินทางมาถึงในกระบวนการสรรหา ยกตัวอย่างเช่น การสื่อสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ว่างและลักษณะของงาน เบี้ยเลี้ยงสำหรับการเดินทาง วิธีการสัมภาษณ์และการฝึกอบรมรวมถึงหัวข้อที่สอน วิธีการที่ใช้ คุณวุฒิของวิทยากรและการผนวกเอาประเด็นเฉพาะสำหรับการจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับแรงงานหญิงข้ามชาติ
10. การฝึกอบรมพิเศษสำหรับพนักงานที่เปราะบาง (หลังเดินทางมาถึงประเทศปลายทาง) การฝึกอบรมแรงงานข้ามชาติในเรื่องนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติและกระบวนการนำไปปฏิบัติ การค้ำมนุษย์และมาตรฐานแรงงานสากลที่สำคัญอื่นๆ ซึ่งเกี่ยวข้องสำหรับการบังคับใช้แรงงาน การใช้แรงงานเด็ก และเสรีภาพในการสมาคม จะดำเนินการโดยใช้ภาษาที่แรงงานเข้าใจหรือใช้ล่ามเพื่อการสื่อสาร หากและเมื่อพบว่ามีความเสี่ยงต่อผู้หญิง จะมีการให้การฝึกอบรมพิเศษเพื่อป้องกัน

	บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด	รหัส: HR-QP-001
	เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ	
	แก้ไขครั้งที่ :	
	เริ่มใช้: หน้าที่ 514 ของ 664	

ตนเอง สร้างความมั่นใจ และรับมือกับการคุกคามทางเพศ ล่วงละเมิด และเอาเปรียบเพื่อเสริมพลังให้กับผู้หญิง หัวข้อรายการในการฝึกอบรมหลักประจำปี และในกรณีที่มีความต้องการอบรมเพิ่ม จะนำเอาการฝึกอบรมเป็นกรณีพิเศษตามที่กล่าวไว้ข้างต้นมารวมไว้ด้วย

จ. การรับรู้

1. ทีมระบบจัดการทางสังคม จะรวบรวมรายการการละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบาย การละเมิดประเภทต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทานอาหาร ทะเล สภาพแวดล้อม สถานที่ประกอบกิจการ โดยจะแบ่งออกเป็นมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและมาตรฐานที่ระบุไว้ในกฎหมายแรงงานไทย จะจัดอันดับตามความรุนแรง จัดให้มีช่องทางร้องทุกข์และการแก้ไขที่เหมาะสม
2. ทีมระบบจัดการทางสังคม จะรวบรวมรายชื่อหน่วยงานราชการ กลุ่มชุมชนท้องถิ่นของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ สมาคมอุตสาหกรรม สมาคมกฎหมาย องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) และองค์กรภาคประชาสังคม (CSOs) ที่สามารถให้การสนับสนุนบริษัทในการจัดการกับความคับข้องใจและการแก้ไขเหตุการณ์และกรณีดังกล่าว

ข. การรายงาน

1. ฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคนต้องเข้าใจถึงหน้าที่ที่จะต้องแจ้งให้บริษัททราบทันทีเมื่อพบเห็นการกระทำที่ละเมิดนโยบายนี้ (ทั้งเห็นจริงหรืออาจเป็นเพียงข้อสงสัย) ไม่ว่าจะเกิดขึ้นภายในบริษัท นายหน้า บริษัทจัดหางาน และคู่ค้าที่สำคัญของบริษัท
2. ผู้จัดการและพนักงานทุกคนจะต้องได้รับแจ้งให้ทราบว่าต้องติดต่อกับใครรวมถึงวิธีการในการติดต่อโดยไม่เปิดเผยตัวตน จะต้องมีการแจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดในการติดต่อกับพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทในกรณีฉุกเฉินแบบ 24 ชั่วโมง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือฝ่ายการผลิต ผู้บริหารสูงสุดหรือกรรมการของ



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ

เริ่มใช้:

หน้าที่ 515 ของ 664

บริษัท เจ้าหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติตามนโยบายด้านศีลธรรม (ถ้ามีการมอบหมาย) หมายเลขโทรศัพท์สายด่วนหรืออีเมลที่เป็นความลับ รวมทั้งลิงก์แบบออนไลน์ ซึ่งจะมีการระบุถึงวิธีการในการดำเนินการและแบบฟอร์มที่สามารถกรอกข้อมูลที่เกี่ยวข้องลงไปได้

3. บริษัทไม่อนุญาตให้ดำเนินการลงโทษหรือตอบโต้หรือกระทำการใดๆ ที่เป็นปฏิปักษ์ต่อบุคคลที่รายงานการฝ่าฝืนนโยบายฉบับนี้ด้วยความตั้งใจที่ดี แต่หากพบว่าพนักงานได้ฝ่าฝืนนโยบายนี้หรือกระทำการที่มีขอบด้วยกฎหมาย พนักงานคนดังกล่าวจะต้องได้รับการลงโทษซึ่งอาจเป็นไปจนถึงขั้นไล่ออก นอกจากนี้ บริษัทยังอาจดำเนินการกับบุคคลหรือองค์กรใดๆ ที่ขัดขวางหรือประวิงเวลาหรือปฏิเสธที่จะให้ความร่วมมือในการสอบสวนหรือค้นหาความจริงเรื่องการฝ่าฝืนนโยบายนี้
4. ผู้บริหารระดับสูงจะให้ความสำคัญในการปกป้องผู้เสียหายหรือผู้แจ้งเบาะแส ทางบริษัทจะใช้ความระมัดระวังในการรักษาความลับของบุคคลทั้งหลายที่เป็นผู้แจ้งเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายคือกั้นนโยบายฉบับนี้ตลอดจนบุคคลทั้งหลายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดหรือการกระทำที่ไม่เหมาะสมซึ่งถูกกล่าวหา ไม่ว่าจะการฝ่าฝืนดังกล่าวจะได้รับการพิสูจน์ว่าเป็นจริงหรือไม่
5. จัดให้มีขั้นตอนสำหรับการจัดการกับกรณีที่เกี่ยวข้องกับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงและเด็กที่มีความอ่อนไหวทางเพศเพื่อปกป้องพวกเขาจากความเสียหาย การล่วงละเมิด ถูกคุกคาม หรือการแสวงประโยชน์มากกว่าเดิม

ข. กลไกในการร้องเรียน ร้องทุกข์

1. จะมีระบบที่พร้อมใช้งานสำหรับการรับเรื่องร้องทุกข์ การสืบสวน การแก้ไขปัญหา และการบันทึกคำร้องและการร้องทุกข์ รวมทั้งมีการจัดหมวดหมู่และจัดลำดับความสำคัญสำหรับการดำเนินการและการแก้ไขเยียวยา การตรวจสอบติดตาม การระบุถึงประวัติและรูปแบบของเหตุการณ์และประเภทของเหตุการณ์



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ


เริ่มใช้:

หน้าที่ 516 ของ 664

- ทางบริษัทจะจัดทำรายการของการร้องทุกข์ที่อาจเกิดขึ้นได้ไว้ล่วงหน้าซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกับนโยบาย โดยที่หมวดหมู่ที่แนะนำก็คือ สิทธิมนุษยชน กระบวนการในการจัดหาแรงงานจากบริษัทจัดหางาน การว่าจ้างภายในองค์กร การทำสัญญาจ้าง
- ผู้บริหารระดับสูงจะให้ความสำคัญกับการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสและผู้เสียหาย มีการจัดทำเป็นเอกสารเพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะมีการรักษาความลับของข้อมูลและตัวตนของผู้เสียหาย มีมาตรการเฉพาะเพื่อปกป้องผู้หญิงจากถูกการล่วงละเมิดและคุกคามต่อชีวิตและความเป็นอยู่ ตัวอย่างเช่น ที่พักที่ปลอดภัยในสถานที่ที่ไม่เปิดเผย โดยร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชนในท้องถิ่น / องค์กรภาคประชาสังคม หรือจัดหาทนายความผู้หญิงให้กับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงเพื่อรายงานเหตุการณ์ให้ตำรวจหรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ การติดต่อและเข้าถึงสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดซึ่งมีหมายเลขโทรศัพท์สายด่วน “1300” เพื่อเข้ามาดำเนินการช่วยเหลือที่พึงพิงสำหรับเด็กและครอบครัว, การดูแลสุขภาพและให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย
- ในส่วนของการพิจารณาโทษทางวินัย ซึ่งอาจนำไปสู่การเลิกจ้างหรือการดำเนินการทางกฎหมาย ก็จะต้องถูกนำมาใช้กับผู้กระทำผิด (ไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือองค์กร) โดยใช้วิธีการที่มีความเท่าเทียมกับการดำเนินการต่อการฝ่าฝืน ซึ่งเที่ยงธรรมและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

ณ. การแก้ไขเยียวยา

- บริษัทจะจัดทำเอกสารระบุกระบวนการเพื่อให้แน่ใจได้ว่าผู้หญิงและเด็กจะได้รับการคุ้มครองจากสภาพการทำงานที่เป็นอันตราย กิจกรรมที่มีขอบด้วยกฎหมายในพื้นที่ (เช่น การลักลอบค้ายาเสพติด การค้าประเวณี) เข้าถึงการฝึกอบรมทางการศึกษาหรือทางอาชีพในพื้นที่ใกล้เคียง รวมถึงโครงการคุ้มครองเด็กโดยรัฐบาล องค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคมและองค์กรชุมชนอื่นๆ

	บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด	รหัส:HR-QP-001
		แก้ไขครั้งที่ :
	เรื่องแผนปฏิบัติตามนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ	เริ่มใช้:
		หน้าที่ 517 ของ 664

2. บริษัทจะจัดทำรายการมาตรการเยียวยาที่เป็นไปได้สำหรับการละเมิดที่อาจเกิดขึ้นเอาไว้ล่วงหน้า ในกรณีที่มีการใช้แรงงานเด็ก ให้ปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติตามนโยบายห้ามใช้แรงงานเด็ก สิ่งสำคัญที่สุดในกรณีที่มีการคุกคามทางเพศหรือล่วงละเมิดทางเพศคือการให้การคุ้มครองผู้เสียหายและการตรวจสอบอย่างเป็นระบบและทันที่
3. มีการกำหนดตารางเวลาที่เหมาะสมโดยอาศัยความช่วยเหลือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติและความรุนแรงที่เกี่ยวข้องกับเพศสภาพ อาทิเช่น หน่วยงานภาครัฐหรือ องค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคมสำหรับประเทศไทย หน่วยงานที่ควรติดต่อคือ สำนักงานกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ซึ่งจะให้ที่พักพิงแก่เด็กและครอบครัว รวมถึงความช่วยเหลือทางด้านสุขภาพและกฎหมาย
4. ในแผนการเยียวยาจะมีส่วนที่ว่าด้วยกลยุทธ์การแก้ไขและป้องกัน โดยเฉพาะกับผู้หญิงและเด็กหญิง จะต้องพิจารณาทางเลือกในการคุ้มครองผู้เสียหายโดยคำนึงถึงเพศสภาพ อาทิเช่น ที่พักที่ปลอดภัยที่ตั้งอยู่ในตำแหน่งที่ไม่มีการเปิดเผยภายใต้การดูแลขององค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคมหรือหน่วยงานภาครัฐ หรือให้ทุนความผู้หญิงเดินทางไปแจ้งตำรวจพร้อมกับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิง นอกจากนี้ จะต้องพิจารณาและดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมสร้างพลังสำหรับผู้หญิงและเด็กหญิง เช่น การฝึกอบรมการป้องกันตนเอง การสร้างความมั่นใจและเชื่อมั่นเมื่อเผชิญกับการคุกคามทาง เพศหรือการล่วงละเมิดทางเพศเพื่อเสริมสร้างพลังให้กับผู้หญิง

ญ. การตรวจสอบ

1. การตรวจประเมินภายในเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายนี้จะต้องทำในระบบจัดการทางสังคม (SMS) ของบริษัทโดยใช้ขั้นตอน หลักเกณฑ์ วัตถุประสงค์และขอบเขตตามเอกสารคู่มือการใช้งานระบบบริหารคุณภาพ ของทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในมีการรายงานไว้พร้อมกับข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะ การติดตามผล



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ

เริ่มใช้:

หน้าที่ 518 ของ 664

2. การตรวจประเมินระบบการจัดการทางสังคมภายในเฉพาะบางส่วนหรือทั้งระบบ อาจะกำหนดความถี่ที่แตกต่างกันและตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในภาคอุตสาหกรรม การร้องขอจากผู้ซื้อในต่างประเทศ
3. การประเมินคู่ค้าเบื้องต้น การเฝ้าระวัง การประเมินคู่ค้าแบบไม่แจ้งล่วงหน้า ความถี่ขึ้นอยู่กับระดับความเสี่ยงและคะแนนการประเมินความเสี่ยงทางสังคม
4. ในทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในจะมีเจ้าหน้าที่ผู้หญิงที่ผ่านการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมสำหรับกิจกรรมที่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการสัมภาษณ์พนักงาน
5. ข้อเสนอแนะและข้อเสนอแนะจากการประเมินผลและการตรวจสอบ บางส่วนหรือทั้งหมด จะถูกนำมาใช้เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือการปรับเปลี่ยนนโยบายและระบบการจัดการทางสังคมของบริษัท



บริษัทอุตสาหกรรมน้ำปลาระยองจำกัด

สนง.:236/12สาทรประดิษฐ์ บางโพธิ์พวง ยานนาวา กทม.10120โทรฯ 0 2211 5781, 0 2211 9757โทรสาร 0 2212 4991

ช-2.7: ถ้อยแถลงและแผนปฏิบัติตามนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม

ประกาศ

นโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม

ความมุ่งมั่นต่อหลักการสรรหาบุคลากรด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม

บริษัทมุ่งมั่นที่จะรักษาหลักการและแนวทางการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม ซึ่งเคารพปกป้อง และปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล รวมถึงข้อปฏิบัติมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการต่อรองร่วมกัน การป้องกันและกำจัดแรงงานบังคับ แรงงานเด็กและการเลือกปฏิบัติในทุกขั้นตอนของกระบวนการสรรหาบุคลากรและการจ้างงาน บริษัทตระหนักดีว่าการสรรหาบุคลากรควรตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ควรขึ้นอยู่กับคุณสมบัติ ไม่ควรแทนที่กำลังคนที่มีอยู่ ลดมาตรฐานแรงงาน ค่าแรง หรือสภาพการทำงาน หรือทำให้คุณค่าของงานลดน้อยลง ไม่ว่าบริษัทจะรับสมัครบุคลากรที่เป็นคนในท้องถิ่นหรือเลือกรับสมัครบุคลากรที่เป็นชาวต่างชาติ ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับของประเทศที่มีการบังคับใช้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดมีความโปร่งใส มีการคุ้มครองแรงงานตลอดกระบวนการสรรหาและการจ้างงาน รวมถึงพนักงานรับรู้สิทธิที่ควรจะได้รับ เสรีภาพในการเดินทางภายในประเทศไทยหรือออกจากประเทศไทย การดูแลเอกสารแสดงตน และสัญญาต่างๆด้วยตัวเอง และการเข้าถึงวิธีการร้องเรียน ร้องทุกข์และการระงับข้อพิพาท รวมถึงการแก้ไขที่เหมาะสม¹⁴⁰

บริษัทได้พิจารณานโยบายนี้ว่ามีความสำคัญต่อการป้องกันปัญหาแรงงานที่มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในกระบวนการสรรหาบุคลากร ผู้ใช้แรงงานโดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติมีความเสี่ยงในการถูกเอารัดเอาเปรียบโดยเริ่มจากประเทศต้นทาง บริษัทในฐานะนายจ้างปลายทางที่อาจไม่รับทราบถึงวิธีการรับสมัครงานที่อาจมีการหลอกลวงหรือฉ้อโกงแรงงาน¹⁴¹ แต่บริษัทเป็นผู้ที่เสียหายมากที่สุดจากผลกระทบที่เกิดขึ้นหากมีการละเมิดนโยบายนี้ ทั้งต่อเครื่องหมายการค้า ชื่อเสียง ลูกค้าและความเป็นไปได้ทางธุรกิจ ในการสรรหาบุคลากรที่ไม่มีความรับผิดชอบและผิดกฎหมายโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในห่วงโซ่อุปทาน จากการปฏิบัติที่ไม่รับผิดชอบและละเมิดกฎหมายโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท ดังนั้นจากการดำเนินการนโยบายนี้ บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการ

¹⁴⁰ หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ, 2016

¹⁴¹ แนวทางปฏิบัติการเพื่อจัดหางานที่เป็นธรรมเพื่อยุติการถูกเอารัดเอาเปรียบของ BSCI, 2015



บริษัทอุตสาหกรรมน้ำปลาระยองจำกัด

สนง.:236/12สาทรประดิษฐ์ บางโพธิ์พวง ยานนาวา กทม.10120โทรฯ 0 2211 5781, 0 2211 9757โทรสาร 0 2212 4991

อย่างเต็มที่เพื่อที่จะส่งเสริมการปรับปรุงวิถีปฏิบัติในการรับสมัครบุคลากรที่มีความรับผิดชอบและเป็นธรรมชาติอย่าง ต่อเนื่อง¹⁴² โดยเชื่อว่าด้วยกลยุทธ์นี้ บริษัทจะสามารถช่วยลด และ / หรือกำจัดความเสี่ยงจากการถูกเอาเปรียบและการละเมิดต่อผู้หางานและผู้ที่ถูกจ้างงานในระหว่างกระบวนการสรรหาบุคลากร ดังนั้นบุคลากรทุกคน รวมถึงผู้หญิงจะสามารถมีงานที่มีคุณค่าและมีรายได้ที่เหมาะสมในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพ ซึ่งจะช่วยให้พวกเขาใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่

ไม่ยอมให้เกิดขึ้นอย่างเด็ดขาด

บริษัทยืนหยัดต่อต้านการกระทำที่ผิดกฎหมายทุกรูปแบบ การประกาศ ข้อบ่งชี้และหลักฐานการปฏิบัติที่ ไร่มนุษยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ, การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้, แรงงานทาส, สัญญาผูกมัด, การบังคับใช้แรงงานโดยไม่สมัครใจ, แรงงานเด็ก, การเลือกปฏิบัติทางเพศ, เชื้อชาติ, ศาสนา, ชาติพันธุ์, รสนิยมทางเพศ, ความพิการและอื่น ๆ สิทธิเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วม รวมถึงการปฏิบัติใด ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อชีวิตสุขภาพ ความปลอดภัยและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้หางานและพนักงาน บริษัท พิจารณาว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการกระทำที่ ผิดจรรยาบรรณ ผิดกฎหมาย และไม่สามารถต่อรองได้ ดังนั้น บริษัทจะดำเนินการกับผู้กระทำผิด โดยรู้ว่าการกระทำดังกล่าวเป็นอันตรายหรือเป็นสาเหตุให้เกิดอันตรายต่อทุก คนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพราะบางโดยเฉพาะอย่างยิ่งหญิงและเด็ก โดยการสร้างภาระนี้ ทำให้สูญเสียอิสรภาพ ถูกใช้แรงงานโดยมิได้สมัครใจ ความเสี่ยงทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายชั่วคราวหรือถาวร หรือเป็นอันตรายต่อชีวิตและความเป็นอยู่ รวมถึงโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่าและการมีรายได้ที่เหมาะสม

การบังคับใช้และขอบเขต

บริษัทและพนักงานทุกคนจะไม่เกี่ยวข้อง สนับสนุน หรือยอมรับ ไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อการละเมิด สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน และสิทธิของแรงงานตามที่กำหนดไว้ในประเด็นหลัก 4 ประการของมาตรฐานแรงงาน ระหว่างประเทศ (ILO) (ตามอนุสัญญา 8 ฉบับ) ¹⁴³ และได้มีการกำหนดสิทธิแรงงานหลักแต่ละข้อไว้ในนโยบายอื่น ๆ ของบริษัท ในขณะเดียวกัน บริษัทมุ่งมั่นที่จะไม่ทำธุรกิจใดๆ กับบุคคลหรือองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งนายหน้า

¹⁴² หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อจัดหางานที่เป็นธรรมของ BSCI สำหรับผู้เข้าร่วม BSCI, กันยายน 2017

¹⁴³ อนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ: อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ, 1930, อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ, 1957, อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม, 1948; อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง, 1949, อนุสัญญา ฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน, 1951, อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ), 1958, อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุ ขั้นต่ำ, 1973; อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก, 1999



บริษัทอุตสาหกรรมน้ำปลาระยองจำกัด

สนง.:236/12สารุประดิษฐ์ บางโพยพาง ยานนาวา กทม.10120โทรฯ 0 2211 5781, 0 2211 9757โทรสาร 0 2212 4991

จัดหาแรงงาน และบริษัทจัดหางาน ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือต้องสงสัย จะต้องพิสูจน์ว่าผิดจริงโดยปราศ จากข้อสงสัย หรือถูกกล่าวหาว่ามีการละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิของแรงงานโดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการค้ามนุษย์, การใช้แรงงานเด็ก, แรงงานบังคับ, การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้, แรงงานทาส, สัญญาผูกมัด หรือการบังคับใช้แรงงานโดยไม่สมัครใจ การคุกคามทางเพศ หรือ แสวงหาประโยชน์ทางเพศในการดำเนินงานหรือห่วงโซ่อุปทาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บริษัทจะไม่ซื้อสินค้าหรือบริการจากผู้จำหน่าย ผู้รับจ้างช่วง ผู้ให้บริการ นายหน้า ตัวแทน บริษัทจัดหางาน ที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำใดๆที่ขัดต่อศีลธรรมและผิดกฎหมายตามที่กล่าวในข้างต้น บริษัทจะไม่ลงโทษหรือใช้มาตรการทางวินัยสำหรับพนักงานที่มีการแสดงความคิดเห็นหรือเข้าร่วมกลุ่มกับพนักงานคนอื่น ๆ รวมทั้งไม่แบ่งแยก เชื้อชาติ เพศ ศาสนาหรือการเลือกปฏิบัติอื่นๆ

บริษัทคาดหวังให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท ได้แก่ ผู้ถือหุ้น ผู้จัดการ และพนักงานทุกคน ปฏิบัติตามมาตรการที่เข้มงวดที่สุดในการไม่ยุ่งเกี่ยวและไม่สนับสนุนการละเมิดนโยบายการรับสมัครพนักงานตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานและนอกเวลางาน ในทำนองเดียวกัน บริษัทคาดหวังให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทั้งหมด ได้แก่ ผู้จำหน่าย, ผู้รับจ้างช่วง, นายหน้า, โดยเฉพาะบริษัทจัดหางาน องค์กร ผู้ประกอบการหรือชุมชนจะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลากรด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม บริษัทคาดหวังให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดจะรักษามาตรฐานระดับสูงสุดด้านความโปร่งใสและความรับผิดชอบในการดำเนินการสรรหาบุคคลากร

ความรับผิดชอบในการปฏิบัติและแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น

การตระหนักถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปราะบาง เช่น แรงงานข้ามชาติ ผู้หญิงและบุตรของเขา หญิงตั้งครรภ์ ผู้พิการ และกลุ่มอื่น ๆ ที่จะเกิดการเลือกปฏิบัติ และการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียม บริษัทมุ่งมั่นที่จะให้การพิจารณา กลุ่มคนเหล่านี้เป็นพิเศษ และจัดหาทรัพยากรให้สอดคล้องกับค่านิยมและตามศักยภาพของบริษัท การปฏิบัติตามนโยบายนี้จะดำเนินการตามแนวทางขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายที่สร้างความตระหนัก เพิ่มการป้องกัน สร้างการรับรู้ การรายงานข้อมูลที่เป็นความลับ และการปกป้องผู้แจ้งเบาะแส จัดให้มีช่องทางกรร้องเรียน ร้องทุกข์ และทางเลือกในการแก้ไข ตรวจสอบและยืนยันว่ากลยุทธ์ทั้งหมดเหล่านี้สามารถจัดการปัญหาด้านความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงสนับสนุนความพยายามในการดำเนินการตามนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม ซึ่งสามารถลด จำกัด และป้องกันความเสี่ยงด้านแรงงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเสียทุกคน และรวมถึงแรงงานที่เปราะบางด้วย

โรงงาน:29ม.4บางนา-ตราด(36) ต.ทับมา อ.เมือง จ.ระยอง21000โทรฯ038 663 007-8 โทรสาร038 663 009

FACTORY: 29 Moo 4, Bangna-Trad(36) Tubma, Mueang, Rayong, Rayong 21000 Thailand. Tel. 66 38 663 007 – 8 Fax. 66 38 663 009



บริษัทอุตสาหกรรมน้ำปลาระยองจำกัด

สนง.:236/12สารุประดิษฐ์ บางโพงพาง ยานนาวา กทม.10120โทรฯ 0 2211 5781, 0 2211 9757โทรสาร 0 2212 4991

ประกาศ ณ วันที่ 1 กันยายน 2562
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบโดยทั่วกัน

.....
(นายชัยวิน ยงสวัสดิกุล)
กรรมการผู้จัดการ



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม

เริ่มใช้:

หน้าที่ 523 ของ 664

แผนปฏิบัติการตามนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม

ผู้จัดทำ	ผู้ทบทวน	ผู้อนุมัติ
..... (น.ส.จันทร์ณา ชื่นชม) (นายชัยวิน ยงสวัสดิกุล) (นายชัยวิน ยงสวัสดิกุล)
...../...../...../...../...../...../.....



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม

เริ่มใช้:

หน้าที่ 524 ของ 664

แผนปฏิบัติการตามนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม

ก. วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้มั่นใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรมของบริษัท
2. เพื่ออำนวยความสะดวกในการสอบทานธุรกิจ (due diligence) และกลยุทธ์การดำเนินงานอื่น ๆ ที่เหมาะสมโปร่งใสและตรวจสอบได้ของนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรมของบริษัท
3. เพื่อให้ความคุ้มครองเพิ่มเติมหรือพิจารณาเป็นพิเศษแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความเปราะบางรวมถึงแรงงานข้ามชาติ ผู้หญิงและเด็กผู้หญิงเพื่อจัดการกับความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น

ข. การมอบหมายความรับผิดชอบ

1. กรรมการผู้จัดการจะแต่งตั้งทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) อย่างเป็นทางการโดยจัดให้มีสัดส่วนชาย หญิง ตามความเหมาะสม ซึ่งนำทีมโดยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) และประกอบด้วยหน่วยงานฝ่ายต่างๆ ทั้งจากผู้บริหารสูงสุด หรือผู้จัดการระดับกลาง ตัวอย่างเช่น พนักงานจากฝ่ายขาย การผลิต จัดซื้อ ประกันคุณภาพ (QA) ตัวแทนฝ่ายจัดการคุณภาพ (QMR) เจ้าหน้าที่อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS)
2. ทีมระบบบริหารจัดการสังคม (SMS) หรือทีมงานฝ่ายตรวจสอบคุณภาพภายใน (IOA) หรือที่ปรึกษาจะรับผิดชอบในการร่าง, แก้ไข และ/หรือการเฝ้าสังเกตนโยบาย กระบวนการในการนำไปใช้ ทั้งนี้ จะมีการนำเอาการควบคุมเอกสารระบบการบริหารจัดการคุณภาพ (QMS) ของบริษัทและระบบตัวเลข การควบคุมเอกสาร การกำหนดระบบหมายเลขที่อธิบายไว้ภายใต้ขั้นตอน และนำไปใช้กับเอกสารที่จัดทำขึ้นสำหรับระบบจัดการทางสังคม (SMS)



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม

เริ่มใช้:

หน้าที่ 525 ของ 664

3. กรรมการผู้จัดการจะรับผิดชอบในการอนุมัตินโยบาย และขั้นตอนการดำเนินนโยบายจากการทบทวนและเสนอแนะจากทีมระบบจัดการทางสังคม การดำเนินการนี้จะทำภายในเวลาที่เหมาะสมหนึ่งสัปดาห์หลังจากเสร็จสิ้นการแก้ไข หรือเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนานโยบายใหม่ นโยบายย่อย หรือแผนการนำไปปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
4. เมื่อกรรมการผู้จัดการให้การอนุมัตินโยบายและแผนในการปฏิบัติตาม จะมีการนำไปติดไว้บนกระดานข่าวภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์หลังจากที่มีการอนุมัตินโยบายและ/หรือการเปลี่ยนแปลงจะได้รับการประกาศในระหว่างที่มีการปฐมนิเทศและช่วงที่มีการฝึกอบรมแรงงานตามแผนการฝึกอบรม
5. นโยบายและแผนการปฏิบัติจะรวมอยู่ในวาระการประชุมการทบทวนฝ่ายบริหารประจำปี ตัวแทนฝ่ายบริหารจะรับผิดชอบในการจัดทำร่างวาระการประชุม การจัดเก็บเอกสาร กระบวนการตรวจสอบ รายงานการประชุมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ให้เป็นไปตามขั้นตอน QMS
6. ทีมประเมินคุณภาพภายใน (IQA) ซึ่งอาจมีสมาชิกบางส่วนมาจากทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) จะรับผิดชอบใน ส่วนของการตรวจสอบการนำเอานโยบายและแผนการปฏิบัติตามมาใช้ ทั้งนี้ จะมีการดำเนินระเบียบวิธีการด้านการกำหนดและการประเมินให้เป็นไปขั้นตอนในเอกสาร QMS

ค. การสอบทานธุรกิจของบริษัท¹⁴⁴

1. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ การจัดอันดับและกฎหมายเกี่ยวกับการค้ามนุษย์รวมถึงการปกป้องสตรีและเด็กในประเทศต้นทางสำหรับแรงงานข้ามชาติ ข่าวเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะในภาคอาหารทะเล หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบและบังคับใช้กฎหมาย กฎหมายระดับชาติ อนุสัญญา¹⁴⁵ มาตรฐานสากล

¹⁴⁴ หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม BSCI สำหรับผู้เข้าร่วมของ BSCI กันยายน พ.ศ. 2560

¹⁴⁵ หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ, 2016



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติตามนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม

เริ่มใช้:

หน้าที่ 526 ของ 664

เกี่ยวกับการค้ามนุษย์ คู่ค้า นายหน้า บริษัทจัดหางานของบริษัท รายการเหล่านี้จะถูกใช้เป็นเอกสารสนับสนุน สำหรับการทำความเข้าใจห่วงโซ่อุปทาน (supply chain mapping) การประเมินความเสี่ยงทางสังคมและการพัฒนากลยุทธ์การดำเนินงานอื่นๆ

2. รวบรวมกฎหมายอ้างอิง กฎหมายไทย ระเบียบและประกาศอย่างเป็นทางการที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและการจ้างงานของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ การจัดการแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ รวมถึงกฎหมายประมงที่เกี่ยวข้องและการแก้ไขกฎหมายที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติตามการสรรหาและการจ้างงานในภาคอาหารทะเล ¹⁴⁶
3. ดำเนินการทำแผนที่ห่วงโซ่อุปทานของซัพพลายเออร์ ผู้รับเหมา, นายหน้า ผู้ให้บริการภายนอกอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนายหน้า / บริษัทจัดหางาน
4. วิธีการสรรหาพนักงานของบริษัทจะทำแผนผังกระบวนการและขั้นตอนการสรรหา ระบุองค์กรที่เกี่ยวข้อง การนำเข้าและผลลัพธ์ในแต่ละขั้นตอน วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนารูปแบบ แบบฟอร์ม ระบุเอกสารนำเข้า ส่งออก แผนที่ และบันทึกไว้ในเอกสาร
5. สำหรับการเชื่อมโยงในห่วงโซ่อุปทานเริ่มต้นจากบริษัท ผู้ให้บริการชั้นแรก เช่น บริษัทจัดหางานและซัพพลายเออร์สำหรับวัตถุดิบอาหารทะเลหลัก สำหรับการเชื่อมโยงในห่วงโซ่อุปทานเริ่มต้นจากบริษัท ผู้ให้บริการชั้นแรกเช่น บริษัทจัดหางาน และซัพพลายเออร์ เช่น สำหรับอาหารทะเลวัตถุดิบหลักของบริษัท โดยใช้ข้อมูลทางธุรกิจเพื่อใช้ในการพิจารณาพนักงานที่เปราะบางและความเสี่ยงจากการละเมิดมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO ทุกขั้นตอนตั้งแต่การสรรหาจนถึงการจ้างงานที่

¹⁴⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (1998), ฉบับแก้ไขล่าสุด พ.ศ. ๒๕๖๒ (2019); พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็กในปี พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติการต่อต้านการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ (2008 แก้ไขในปี 2015); พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๕(2016); กฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ (2017); พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ (2008) กฎกระทรวงว่าด้วยการห้ามการจ้างงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ (2016)กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๖ (2014)



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม

เริ่มใช้:

หน้าที่ 527 ของ 664

อาจเกิดขึ้น สำหรับบริษัทจัดหางานประเทศต้นทางต้องมีข้อมูลก่อนสรรหาและหลังการจ้างงาน วิธีการ รูปแบบและแม่แบบจะถูกปรับหรือพัฒนาขึ้นสำหรับการรวบรวมข้อมูลและการประเมินความเสี่ยงทางสังคมโดยเฉพาะ

6. การประเมินและให้คะแนนความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในคู่ค้าของบริษัทและอาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจ ชื่อเสียง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามเกณฑ์วิธีที่กำหนดขึ้น จัดอันดับและให้คะแนนจะเป็นตัวกำหนดคู่ค้าที่สำคัญ
7. บริษัทจะดำเนินการจัดทำจรรยาบรรณบริษัท (Code of Conduct – CoC) ซึ่งจะแสดงรายละเอียดของค่านิยมและนโยบายของบริษัท ซึ่งจะส่งให้คู่ค้าทางธุรกิจที่สำคัญเพื่อลงนามโดยสุจริตใจเพื่อแสดงว่าการทำธุรกิจกับจะเป็นไปอย่างโปร่งใส ใช้วิธีการที่ตรวจสอบได้ และมีการปฏิบัติตามนโยบาย
8. ขึ้นอยู่กับบุคลากรและเวลาที่มีอยู่ การประเมินคู่ค้าที่สำคัญจะกำหนดตามการจัดอันดับการประเมินความเสี่ยงเพื่อปฏิบัติตามนโยบายหลัก 8 นโยบายและข้อกำหนดระบบจัดการทางสังคมอื่น ๆ การจัดซื้อและการตรวจประเมินภายใน จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติอย่างเหมาะสม
9. นโยบายจัดซื้อจัดจ้าง บริษัทขอสงวนสิทธิ์ในการจัดซื้อวัสดุและบริการจากซัพพลายเออร์, ผู้รับเหมา, ผู้ให้บริการที่ยินดีปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทและลงนามข้อตกลงโดยสุจริตใจที่จะทำงานร่วมกับเราบนพื้นฐานของความไว้วางใจ โปร่งใสและความรับผิดชอบ จรรยาบรรณ (CoC) การประเมินซัพพลายเออร์ เอกสารการประเมินความเสี่ยงทางสังคม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบทางสังคมรวมถึงการสรรหา (อ้างถึงจรรยาบรรณ (CoC) ที่ลงนาม การประเมินซัพพลายเออร์ เอกสารการประเมินความเสี่ยงทางสังคม)
10. การตรวจสอบเป็นพิเศษเกี่ยวกับองค์กรและบุคคล เพื่อให้แน่ใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกของบริษัท ไม่ได้ถูกขึ้นบัญชีดำเนื่องจากการละเมิดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO หลักการใด ๆ เราขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจสอบเว็บไซต์และลิงก์ระหว่างประเทศ คุณสมบัติก่อนที่จ้างงานหรือทำ



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส: HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม

เริ่มใช้:

หน้าที่ 528 ของ 664

ธุรกิจด้วย อ้างถึงข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณชนบนสื่ออินเทอร์เน็ตและการข่าวหรือและถ้าหากเป็นไปได้อาจขอความช่วยเหลือจากองค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคมหรือสมาคมอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานภาครัฐ

11. ติดตามการเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดอ้างอิง การแก้ไขกฎหมายแรงงานไทยฉบับล่าสุดที่เป็นปัจจุบันและประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติ อนุสัญญาและมาตรฐานสากลโดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ส่งผลกระทบต่อผู้หญิงและเด็ก ในทำนองเดียวกันบริษัทจะแจ้งข้อกำหนดให้ผู้ซื้อทราบและข้อกำหนด ความต้องการของตลาดกฎหมายและข้อบังคับรวมถึงผลกระทบต่อนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการที่พวกเขามีส่วนเกี่ยวข้อง
12. สำหรับแผนกทรัพยากรบุคคลและตัวแทนจัดหางาน / บริษัทจัดหางาน เหล่านี้ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการลดความเสี่ยงของการละเมิดสิทธิในผู้หญิง และแรงงานข้ามชาติและในการส่งเสริมการเข้าถึงโอกาสที่เท่าเทียมกัน โดยพัฒนาเครื่องมือวิเคราะห์ความละเอียดอ่อนมิติชายหญิง เพื่อการตรวจสอบเชิงลึกและตรวจประเมินภายใน

ง. สร้างความเข้าใจกับพนักงาน

1. จัดให้ระเบียบการประชุม การประชุมประจำสัปดาห์สำหรับฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคนตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงถึงพนักงานฝ่ายผลิตเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการสรรหาที่มีความรับผิดชอบและแนวคิดการทำงานที่มีคุณค่า ภายในหนึ่งเดือนหลังจากได้รับอนุมัตินโยบายการสรรหาที่เป็นธรรมหรือเมื่อมีการแก้ไขปรับปรุงนโยบาย
2. การฝึกอบรมเพื่อสร้างความตระหนักจะอธิบายเกี่ยวกับนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรมของบริษัท และขั้นตอนการดำเนินการ ข้อกำหนดเพื่อปฏิบัติให้สอดคล้องตามกฎหมายและข้อบังคับแรงงานไทยที่มีความโปร่งใสสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด การปกป้องพนักงานทุกคนตลอดกระบวนการสรรหา



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :


เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม

เริ่มใช้:

หน้าที่ 529 ของ 664

และการจ้างงานและการเข้าถึงการร้องทุกข์ การระงับข้อพิพาทและการแก้ไขที่เหมาะสม สำหรับแต่ละหัวข้อเหล่านี้จะมีการปฏิบัติที่ดีและการปฏิบัติที่ไม่ยอมรับ รวมถึงกฎหมายภายในประเทศและระหว่างประเทศที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุน

3. ในระหว่างการฝึกอบรม การดำเนินการต่อมาจะเพิ่มความเข้าใจให้กับทีมระบบจัดการทางสังคม เกี่ยวกับวิธีการเผยแพร่ขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายของบริษัทให้กับซัพพลายเออร์และบริษัทจัดหางาน วิธีการป้องกัน การรับรู้ รายงานการไม่ปฏิบัติตามและการละเมิด วิธีการปกป้องผู้เสียหายและผู้แจ้งเบาะแส วิธีการตรวจสอบ ทวนสอบแก้ไขและติดตามเหตุการณ์กับการดำเนินการแก้ไขและป้องกัน
4. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความตระหนักและการนำไปใช้จะจัดขึ้นเป็นประจำซึ่งจะรวมอยู่ในการฝึกอบรมปฐมนิเทศและแผนฝึกอบรมประจำเดือนหรือประจำปีตามความเหมาะสมทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกำหนดการของโรงงาน เพื่อสื่อสารทำความเข้าใจกับฝ่ายบริหารและพนักงานทั้งหมดภายในระยะเวลาหกเดือนหลังจากประกาศนโยบาย
5. ผู้ฝึกอบรมจะถูกเลือกจากทีมระบบการจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินภายในและมอบหมายหัวข้อเฉพาะเพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายสำหรับ ฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคนปีละครั้ง
6. ทีมระบบจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินภายในจะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินความเสี่ยงสำหรับพนักงานที่มีความเสี่ยงไม่เพียงแต่ในโรงงาน แต่ยังครอบคลุมไปถึงชุมชนโดยรอบใช้ข้อมูลขั้นต้นหรือข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการศึกษา สอบถาม หรือสังเกตการณ์หรือข้อมูลทุติยภูมิเป็นแหล่งของข้อมูลที่ได้จากรายงาน หรือถ่ายทอดมาจากข้อมูลขั้นต้น หรือนำข้อมูลปฐมภูมิมาสังเคราะห์และเรียบเรียงขึ้นใหม่และประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงการเน้นย้ำในเชิงลึกในการดำเนินงานของนายหน้าและบริษัทจัดหางาน

	บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด	รหัส:HR-QP-001
		แก้ไขครั้งที่ :
	เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม	เริ่มใช้:
		หน้าที่ 530 ของ 664

จ. ข้อกำหนด

1. นโยบายและแนวทางปฏิบัติในการสรรหา (รวมถึงก่อนแรงงานข้ามชาติมาถึงประเทศปลายทาง)
 - ก. เลือกวิธีการสรรหาเพื่อให้ตรงกับความต้องการแรงงานของบริษัทและการจ้างงานที่เหมาะสม โดยจะรับสมัครงานจากบุคคลในพื้นที่ก่อน สำหรับการสรรหาแรงงานข้ามชาติจะใช้วิธีการทางกฎหมายที่สอดคล้องกับกฎหมายของประเทศ
 - ข. วิธีปฏิบัติที่จะไม่ยอมรับอย่างเด็ดขาดทั้งสำหรับพนักงานภายในและผู้ให้บริการภายนอก เช่น การหลอกลวงและทำให้เข้าใจผิดในการสรรหาและจ้างพนักงาน การรับของขวัญ การรับเงินหรือการชำระเงินเพื่อความปลอดภัย ต้องมีเงินประกันหรือทรัพย์สิน (เช่น โฉนดที่ดิน) เป็นการตอบแทนการจ้างงานหรือการประกันตำแหน่งให้กับผู้สมัคร
 - ค. ห้ามใช้กำลังบังคับทั้งทางตรงหรือทางอ้อมให้เปลี่ยนประเภทของงาน สถานที่หรือเงื่อนไขการจ้างงานที่ไม่เหมือนกับการตกลงหรือสัญญาโดยนายหน้าภายในหรือภายนอกที่ตกลงกับพนักงาน โดยบริษัทจะพิจารณาจ้างพนักงานบนพื้นฐานคุณสมบัติและความสามารถประกาศรับสมัครงานจะมุ่งเน้นคุณสมบัติที่ตรงกับตำแหน่งที่โฆษณา
 - ง. ในประกาศรับสมัครงานจะมุ่งเน้นไปที่คุณสมบัติที่ตรงกับตำแหน่งงาน จะหลีกเลี่ยงในส่วนข้อยกเว้นรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลที่อาจก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติและนำไปสู่การกีดกันผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมได้
 - จ. บริษัท นายหน้า ซัพพลายเออร์ ผู้รับจ้างช่วงหรือผู้ให้บริการ จะไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการสรรหาพนักงานเพื่อเป็นเงินประกันการรับเข้า ในประกาศรับสมัครงาน จะประกาศว่า “ไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมใด ๆ ในทุกขั้นตอนในการรับสมัครและจ้างงาน” เพื่อสนับสนุนหลักการนี้



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม

เริ่มใช้:

หน้าที่ 531 ของ 664

- จ. ในการรับสมัครงานโดยตรงหรือผ่านบริษัทจัดหางาน จะให้รายละเอียดของงานที่ชัดเจนพร้อมสิทธิและความรับผิดชอบของตำแหน่ง โครงสร้าง การรายงาน ข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานไทย
- ข. เมื่อทำการรับสมัครงาน บริษัทจะไม่มี การเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการดำเนินการกับผู้สมัคร สำหรับนายหน้าและ บริษัทจัดหางานจะต้องแสดงหลักฐานว่าไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการรับสมัครงานกับผู้สมัครค่าธรรมเนียมการดำเนินการหรือค่าใช้จ่ายที่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนดและได้จ่ายเงินจำนวนเงินดังกล่าวข้างต้น เพื่ออำนวยความสะดวกในกระบวนการรับสมัครงาน
- ช. บริษัทจะทำสัญญากับ นายหน้าหรือบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตอย่างเป็นทางการที่เป็นที่รู้จักและปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO และกฎหมายแรงงาน อย่างน้อยที่สุดบริษัทจะกำหนดให้ มีนโยบายและแนวปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนและโปร่งใสซึ่งว่าด้วยเรื่องห้ามการค้ามนุษย์ การบังคับ การใช้แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติและการยอมรับในสิทธิและเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมอย่างชัดเจนและโปร่งใส ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานไทย บริษัทจัดหางาน / นายหน้าที่ให้บริการจะต้องแสดงให้เห็นถึงความรู้และการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
- ฉ. นายหน้าและบริษัทจัดหางานที่ต้องมอบเอกสารทั้งหมดที่เกี่ยวกับการออกใบอนุญาตและการลงทะเบียนของบริษัท (ในฐานะผู้ว่าจ้าง) จะรวมถึง ตารางการเก็บค่าธรรมเนียม สัญญาระหว่างผู้สมัครกับนายหน้าจัดหาประเทศต้นทาง การลงทะเบียนของบริษัทจัดหางานประเทศต้นทางที่ทำงานกับบริษัท จัดหางานไทยกับกระทรวงแรงงานไทย สำเนาใบอนุญาตของนายหน้า ตัวแทนจัดหางาน บริษัทจัดหางานทั้งหมดที่ถูกต้องเป็นจริงและออกให้โดยหน่วยงานภาครัฐที่ได้รับอนุญาต
- ญ. หลักฐานการชำระเงินและใบเสร็จรับเงินสำหรับค่าธรรมเนียมการดำเนินการ, ค่าใช้จ่ายในการรับเอกสารประจำตัวประชาชน, ค่าเดินทาง, ค่าตรวจสุขภาพ, การฝึกอบรมก่อนหรือหลังการเข้าประเทศต้นทาง จะดำเนินการโดยบริษัทจัดหางาน เหล่านี้จะต้องเป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทยและข้อตกลงบันทึกความเข้าใจ



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม

เริ่มใช้:

หน้าที่ 532 ของ 664

ทวิภาคี (MOU) รายการใด ๆ ที่ไม่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนในบันทึกความเข้าใจหรือกฎหมายของประเทศต้นทางและประเทศปลายทางจะมีการทำข้อตกลงระหว่างบริษัทผู้ว่าจ้างกับบริษัทจัดหางานล่วงหน้า

- ก. ผู้สมัครและพนักงานจะเก็บเอกสารไว้กับตัวตลอดเวลา ขั้นตอนการเก็บรักษาเอกสารส่วนบุคคลโดยพนักงานได้อธิบายไว้ภายใต้ จ.3 ของนโยบายนี้
 - ข. ในการสัมภาษณ์จะดำเนินการในสถานที่บุคคลภายนอกสามารถมองเห็นได้แต่ยังเป็นสถานที่ที่สามารถเก็บความเป็นส่วนตัวได้ ผู้หญิงจะได้รับการสัมภาษณ์โดยผู้หญิงหรือคณะผู้สัมภาษณ์ที่มีทั้งชายและหญิง ควรหลีกเลี่ยงการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวระหว่างผู้สัมภาษณ์ชายและผู้สมัครหญิงในห้องที่ปิดประตู มิดชิด โดยปฏิบัติตามนโยบายและไม่ถามคำถามที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานและคุณสมบัติของผู้สมัคร บริษัทจัดหางานจะต้องให้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันให้กับบริษัท รวมทั้งรูปถ่ายและเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสรรหา รวมถึงการประกาศรับสมัครงาน, การขนส่ง, ขั้นตอนการสัมภาษณ์
 - ค. มีเกณฑ์ประเมินการผู้สมัครเพื่อรับเข้าทำงานตามคุณสมบัติที่เป็นระบบ ปราศจากอคติหรือการเลือกปฏิบัติในรูปแบบใด ๆ
 - ด. มีการเก็บเอกสารในขั้นตอนการดำเนินการ MOU เพื่อแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสและการปฏิบัติตามเอกสารทางการสำหรับในประเทศและกระบวนการข้ามพรมแดน ค่าธรรมเนียมที่กำหนด การชำระเงิน เอกสารที่จำเป็น การอนุมัติและออกใบอนุญาต
 - ฉ. บริษัทจัดหางานและบริษัท (ในฐานะผู้ว่าจ้าง) จะตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในสัญญาจ้างที่จัดทำโดยหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ MOU เพื่อให้แน่ใจว่ามีการกรอกสัญญาอย่างถูกต้องและตรงไปตรงมาเพื่อสะท้อนข้อมูลจริงของพนักงาน สถานที่ทำงาน ข้อตกลงและเงื่อนไขการทำงานและข้อมูลอื่น ๆ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการเปลี่ยนข้อตกลงในสัญญา
2. นโยบายการจ้างงานและการปฏิบัติ (รวมถึงหลังแรงงานข้ามชาติมาถึงประเทศปลายทาง)



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม

เริ่มใช้:

หน้าที่ 533 ของ 664

- ก. ตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้สมัครหรือพนักงานใหม่ไม่ได้ถูกเรียกเก็บค่าธรรมเนียม เรียกเก็บเงินค้ำประกัน (เป็นเงินหรือทรัพย์สิน) โดยบริษัทหรือถูกเรียกเก็บโดยนายหน้าหรือบริษัทจัดหางาน
 - ข. ตรวจสอบการประเมินผู้สมัครและการจ้างงานใหม่นั้นตามคุณสมบัติและอิงตามทักษะความรู้ความสามารถและผู้สมัครหรือพนักงานใหม่ยินดีที่จะเข้ามาทำงานในบริษัท
 - ค. สัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาที่พนักงานเข้าใจ และเต็มใจที่จะยอมรับข้อตกลงและเงื่อนไขร่วมกันระหว่างพนักงานและบริษัท
 - ง. ในกรณีที่พนักงานไม่สามารถอ่านสัญญาจ้างได้ บริษัทจะมีการจัดหาล่ามเพื่อแปลสัญญาจ้างให้พนักงานเข้าใจก่อนลงนามในสัญญา
 - จ. ตรวจสอบเพื่อแน่ใจว่าพนักงานเข้าใจสิทธิที่ควรจะได้รับและค่าชดเชยต่างๆ ตามกฎหมายแรงงานไทย โดยบริษัทมุ่งเน้นจะจัดหาสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย เคารพเสรีภาพ ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด
 - ฉ. จัดให้มีการฝึกอบรมปฐมนิเทศพนักงานใหม่เพื่อชี้แจงถึงกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท รวมถึงการฝึกอบรมเฉพาะทางเช่น อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS) ตามข้อบังคับของกฎหมายแรงงานไทย
3. การเก็บรักษาเอกสารโดยพนักงาน
- ก. บริษัทจะไม่ทำลาย ปกปิด ยึดหรือปฏิเสธการเข้าถึงเอกสารส่วนบุคคลหรือเอกสารตรวจคนเข้าเมืองรวมถึงหนังสือเดินทาง ใบอนุญาตทำงานและเอกสารส่วนตัวอื่น ๆ เช่นสมุดบัญชีธนาคารหรือบัตรเอทีเอ็มของพนักงาน



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001


แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม

เริ่มใช้:

หน้าที่ 534 ของ 664

- ข. ในกรณีที่บริษัทหรือนายหน้า ต้องจัดเก็บเอกสารส่วนตัวของพนักงานเป็นการชั่วคราวเนื่องจากข้อกำหนดทางกฎหมาย จะส่งเอกสารคืนให้พนักงานทันทีเมื่อดำเนินการแล้วเสร็จ โดยไม่มีเงื่อนไขใด ๆ
- ค. ในช่วงเวลาที่นำเอกสารของพนักงานมาดำเนินการต่ออายุตามกฎหมาย จะมีการสำเนาเอกสารให้พนักงานและแจ้งความคืบหน้าในการดำเนินการ
4. ขั้นตอนพิเศษและการฝึกอบรมสำหรับแรงงานที่มีความเสี่ยง (ก่อนมาถึงประเทศปลายทาง) บริษัทจัดหางานจะให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อควรพิจารณาพิเศษสำหรับแรงงานหญิงข้ามชาติในทุกขั้นตอน ขั้นตอนก่อนการมาถึงของกระบวนการสรรหาเช่น
 - ก. สื่อสารตำแหน่งที่รับสมัครและลักษณะงานในประกาศรับสมัคร
 - ข. ดำเนินการสัมภาษณ์รวมถึงคำถามที่ถาม สถานที่สัมภาษณ์และวิธีการสัมภาษณ์ เพศและคุณสมบัติของผู้สัมภาษณ์
 - ค. ข้อกำหนดสำหรับเดินทางในประเทศและข้ามพรมแดน พร้อมรายละเอียดเกี่ยวกับเงินไต่
 - ง. จัดการการฝึกอบรม หัวข้ออบรม วิธีการ คุณสมบัติของผู้ฝึกอบรม และการรวมประเด็นเฉพาะเพื่อจัดการกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับแรงงานหญิงข้ามชาติ
5. การฝึกอบรมพิเศษสำหรับพนักงานที่มีความเปราะบาง (หลังจากเข้ามาถึงประเทศปลายทาง) จะจัดให้มีดังต่อไปนี้
 - ก. การฝึกอบรมของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติเกี่ยวกับความตระหนักเรื่องการค้ามนุษย์ และแนวปฏิบัติเพื่อต่อต้านการค้ามนุษย์ ตลอดจน การฝึกอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานตามหลักการของ ILO โดยดำเนินการในภาษาที่พนักงานเข้าใจหรือใช้ล่ามในการสื่อสาร
 - ข. หากมีการระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับผู้หญิง จะจัดให้มีการฝึกอบรมพิเศษเพื่อป้องกันตนเอง สร้างความมั่นใจ วิธีจัดการกับการล่วงละเมิดหรือก่อให้เกิดความรำคาญทางเพศและการแสวงหาผลประโยชน์อื่น ๆ

	บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด	รหัส: HR-QP-001
		แก้ไขครั้งที่ :
	เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม	เริ่มใช้:
		หน้าที่ 535 ของ 664

ค. ขั้นตอนการฝึกอบรม หัวข้อในแผนการฝึกอบรมประจำปีจะกำหนดตามความต้องการ การฝึกอบรมพิเศษเช่นที่กล่าวถึงข้างต้นจะถูกเพิ่มตามความต้องการหรือมีการร้องขอ

ฉ. การรับรู้

1. ทีมระบบจัดการทางสังคม จะรวบรวมรายการการละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรมประเภทต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทานอาหารทะเล สภากวาดล้อม สถานที่ประกอบกิจการ โดยจะแบ่งออกเป็นมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและมาตรฐานที่ระบุไว้ในกฎหมายแรงงานไทย จะจัดอันดับตามความรุนแรง จัดให้มีช่องทางร้องทุกข์และการแก้ไขที่เหมาะสม
2. ทีมระบบจัดการทางสังคม จะรวบรวมรายชื่อหน่วยงานราชการ กลุ่มชุมชนท้องถิ่นของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ สมาคมอุตสาหกรรม สมาคมกฎหมาย องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) และองค์กรภาคประชาสังคม (CSOs) ที่สามารถให้การสนับสนุนบริษัทในการจัดการกับความคับข้องใจและการแก้ไขเหตุการณ์และกรณีดังกล่าว

ช. การรายงาน

1. ฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคนต้องเข้าใจถึงหน้าที่ที่จะต้องแจ้งให้บริษัททราบทันทีเมื่อพบเห็นการกระทำที่ละเมิดนโยบายนี้ (ทั้งเห็นจริงหรืออาจเป็นเพียงข้อสงสัย) ไม่ว่าจะเกิดขึ้นภายในบริษัท นายหน้า บริษัทจัดหางาน และคู่ค้าที่สำคัญของบริษัท
2. ผู้จัดการและพนักงานทุกคนจะต้องได้รับแจ้งให้ทราบว่าต้องติดต่อกับใครรวมถึงวิธีการในการติดต่อโดยไม่ต้องแจ้งชื่อ จะต้องมีการแจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดในการติดต่อกับพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทในกรณีฉุกเฉินแบบ 24 ชั่วโมง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือฝ่ายการผลิต ผู้บริหารสูงสุดหรือกรรมการของ



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม

เริ่มใช้:

หน้าที่ 536 ของ 664

บริษัท เจ้าหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติตามนโยบายด้านศีลธรรม (ถ้ามีการมอบหมาย) หมายเลขโทรศัพท์สายด่วนหรืออีเมลที่เป็นความลับ รวมทั้งลิงก์แบบออนไลน์ ซึ่งจะมีการระบุถึงวิธีการในการดำเนินการและแบบฟอร์มที่สามารถกรอกข้อมูลที่เกี่ยวข้องลงไปได้

3. ไม่ดำเนินการทางวินัยหรือตอบโต้ใด ๆ ต่อบุคคลที่แจ้งเบาะแส อย่างไรก็ตาม หากพบว่าพนักงานมีการละเมิดนโยบายนี้หรือกระทำการผิดกฎหมายจะต้องถูกลงโทษทางวินัยซึ่งอาจนำไปสู่การเลิกจ้าง นอกจากนี้ บริษัทอาจดำเนินการกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือองค์กรที่จะช่วยปกปิดหรือทำให้เกิดความล่าช้าหรือปฏิเสธที่จะให้ความร่วมมือในการตรวจสอบหรือช่วยปกปิดการละเมิดนโยบายนี้
4. ผู้บริหารระดับสูงจะใช้ความพยายามทั้งหมดเพื่อปกป้องผู้เสียหายหรือผู้แจ้งเบาะแส ทางบริษัทจะใช้ความระมัดระวังในการรักษาความลับของบุคคลทั้งหลายที่เป็นผู้แจ้งเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายคือกั้นนโยบายฉบับนี้ตลอดจนบุคคลทั้งหลายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดหรือการกระทำที่ไม่เหมาะสมซึ่งถูกกล่าวหา ไม่ว่าจะการฝ่าฝืนดังกล่าวจะได้รับการพิสูจน์ว่าเป็นจริงหรือไม่
5. จัดให้มีขั้นตอนสำหรับการจัดการกับกรณีที่เกี่ยวข้องกับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงและเด็กที่มีความอ่อนไหวทางเพศเพื่อปกป้องพวกเขาจากความเสียหาย การล่วงละเมิด ถูกคุกคาม หรือการแสวงประโยชน์มากกว่าเดิม

ข. กลไกในการร้องเรียน ร้องทุกข์

5. จัดให้มีระบบสำหรับการรับเรื่อง สืบสวน ระบุและบันทึกข้อร้องเรียนและร้องทุกข์ จัดประเภทและจัดลำดับความรุนแรงสำหรับการดำเนินการ แก้ไข ติดตามและระบุประวัติและรูปแบบ ประเภทตามกรณีที่เกิด



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม


เริ่มใช้:

หน้าที่ 537 ของ 664

6. จัดทำรายการข้อร้องเรียนที่อาจเกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับนโยบายนี้ไว้ล่วงหน้า ประเภทหลักที่สำคัญคือ สิทธิมนุษยชนกระบวนการสรรหาทั้งจากภายนอกและภายในบริษัท สัญญาจ้าง
7. ผู้บริหารระดับสูงจะให้ความสำคัญกับการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสและผู้เสียหาย มีการจัดทำเป็นเอกสารเพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะมีการรักษาความลับของข้อมูลและตัวตนของผู้เสียหาย มีมาตรการเฉพาะเพื่อปกป้องผู้หญิงจากถูกล่วงละเมิดและคุกคามต่อชีวิตและความเป็นอยู่ ตัวอย่างเช่น ที่พักที่ปลอดภัยในสถานที่ที่ไม่เปิดเผย โดยร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชนในท้องถิ่น / องค์กรภาคประชาสังคม หรือจัดหาทนายความผู้หญิงให้กับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงเพื่อรายงานเหตุการณ์ให้ตำรวจหรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ การติดต่อและเข้าถึงสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดซึ่งมีหมายเลขโทรศัพท์สายด่วน “1300” เพื่อเข้ามาดำเนินการช่วยเหลือที่พึงพิงสำหรับเด็กและครอบครัว การดูแลสุขภาพและให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย
8. การพิจารณาจากผู้กระทำความผิด (บุคคลหรือองค์กร) บทลงโทษทางวินัยที่อาจนำไปสู่การเลิกจ้างหรือดำเนินการตามกฎหมายต้องดำเนินการด้วยความยุติธรรมและเป็นธรรมสำหรับทุกคน

ณ. การแก้ไขเยียวยา

1. จัดทำมาตรการแก้ไข การฟื้นฟูเยียวยาและแผนดำเนินการไว้ล่วงหน้า
2. ขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินการ (ในทันที ระยะสั้น ระยะยาว) ขึ้นอยู่กับระดับความรุนแรงของการละเมิด การพิจารณาและจัดทำเอกสารล่วงหน้า มาตรการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยภายในหรือการดำเนินการตามกฎหมายกับผู้กระทำความผิด การจ่ายค่าชดเชย การช่วยเหลือทางการแพทย์และ หรือทางกฎหมาย การพักฟื้นหรือให้การศึกษาเพิ่มเติมสำหรับผู้เสียหาย

	บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด	รหัส: HR-QP-001
		แก้ไขครั้งที่ :
	เรื่องแผนปฏิบัติการตามนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม	เริ่มใช้: หน้าที่ 538 ของ 664

- แผนการฟื้นฟูเยียวยาจะต้องมีกลยุทธ์การแก้ไขและป้องกัน กิจกรรมเสริมสร้างพลัง ทักษะ และพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับพนักงานหญิง และเด็ก

ญ. การตรวจสอบ

- การตรวจประเมินภายในเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายนี้จะต้องทำตามระบบจัดการทางสังคมของบริษัท ตามขั้นตอน หลักเกณฑ์ และขอบเขตตามเอกสารคู่มือการใช้งานระบบบริหารคุณภาพ ของทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในมีการรายงานไว้พร้อมกับข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะ การติดตามผล
- การประเมินคู่ค้าเบื้องต้น การเฝ้าระวัง การประเมินคู่ค้าแบบไม่แจ้งล่วงหน้า ความถี่ขึ้นอยู่กับระดับความเสี่ยงและคะแนนการประเมินความเสี่ยงทางสังคม
- ตรวจสอบนายหน้าและบริษัทจัดหางานโดยใช้เครื่องมือวิเคราะห์ความละเอียดอ่อนมิติชายหญิง
- ในทีมตรวจประเมินภายในจะมีเจ้าหน้าที่ผู้หญิงที่ผ่านการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมสำหรับกิจกรรมที่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการสัมภาษณ์พนักงาน
- ข้อสรุปและข้อเสนอแนะจากการประเมินผลและการตรวจสอบ บางส่วนหรือทั้งหมด จะถูกนำมาใช้เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือการปรับเปลี่ยนนโยบาย และระบบการจัดการทางสังคมของบริษัท



บริษัทอุตสาหกรรมน้ำปลาระยองจำกัด

สนง.:236/12สาทรประดิษฐ์ บางโพธิ์พวง ยานนาวา กทม.10120โทรฯ 0 2211 5781, 0 2211 9757โทรสาร 0 2212 4991

ช-2.8: ถ้อยแถลงและแผนปฏิบัติการตามนโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

ประกาศ

นโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

การยึดถือในหลักการของการทำงานที่มีคุณค่า

บริษัทจะยึดมั่นในเสาหลัก 4 ประการของการทำงานที่มีคุณค่าซึ่งประกอบไปด้วย การให้ความเคารพในหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน (มาตรฐานหลักด้านแรงงานของ ILO) การก่อให้เกิดการจ้างงานที่มีประสิทธิผลและโอกาสในการสร้างรายได้ของผู้หญิงและผู้ชาย ข้อกำหนดในเรื่องของการคุ้มครองทางสังคม การส่งเสริมให้มีการเจรจาทางสังคม¹⁴⁷ ทั้งนี้ ด้วยเป็นเพราะว่าการทำงานที่เหมาะสมจะขึ้นอยู่กับการทำงานที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขเรื่องเสรีภาพ ความเท่าเทียม ความมั่นคงปลอดภัย และศักดิ์ศรีของมนุษย์ ทางบริษัทจึงมีหน้าที่รับผิดชอบในการนำเอานโยบายนี้ไปใช้เพื่อให้บรรลุซึ่งองค์ประกอบตามที่กล่าวมาข้างต้นในสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจรวมถึงห่วงโซ่อุปทานของบริษัทซึ่งเป็นส่วนท้ายสุด ยิ่งกว่านั้น ทางบริษัทยอมรับว่าเพื่อที่จะป้องกันไม่ให้เกิดการข่มเหงทารุณและการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงาน สภาพการทำงานในโรงงานจะต้องได้รับการสนับสนุนจากการนำเอานโยบายด้านการสรรหาแรงงานอย่างมีความรับผิดชอบไปใช้

การแข่งขันในระดับโลกที่ทวีความรุนแรงขึ้นมีส่วนในการสร้างแรงกดดันให้กับสภาพในการทำงานและมาตรฐานทางแรงงานซึ่งอยู่ในสถานการณ์เลวร้ายและยากจะควบคุมส่งผลทำให้เกิดความเสี่ยงที่จะทำให้การสรรหาแรงงานและการว่าจ้างงานมีความมั่นคงปลอดภัยน้อยลง โดยเฉพาะในส่วนของแรงงานข้ามชาติจากประเทศที่ยากจนกว่า ซึ่งจะมีความเสี่ยงและมีข้อด้อยในเรื่องของอำนาจในการต่อรอง อย่างไรก็ตาม ทางบริษัทยอมรับว่านั่นไม่ใช่สถานการณ์ที่นำไปสู่การสรรหาแรงงานเฉพาะซึ่งถือเป็นศูนย์กลางของความสามารถในการผลิตที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ เป็นเรื่องที่ดีที่ประเทศไทยได้ดำเนินการสร้างเสริมกฎหมายและข้อบังคับทางด้านแรงงานของชาติให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น ตลอดจนกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับการประมง¹⁴⁸, ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดกรอบให้กับภาคส่วนด้านอาหารทะเลในการปฏิบัติตามมาตรฐานแกนหลักด้านแรงงานของ ILO ดังนั้น ทางบริษัทจะทำให้แน่ใจว่า จะมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทยรวมถึงกฎหมายด้านการประมงที่เกี่ยวข้อง ทั้งในส่วนของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ เมื่อมีการกำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายในการนำนโยบายไปใช้ ตลอดจนการในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน

¹⁴⁷ แถลงการณ์ของ ILO สำหรับทุกฝ่ายที่อยู่ในเศรษฐกิจโลก พ.ศ. 2542

¹⁴⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2562, พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546, พระราชบัญญัติต่อต้านการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 (มีฉบับแก้ไขออกมาในปีพ.ศ. 2558), พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560, กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557, กฎกระทรวงว่าด้วยสถานที่ที่ห้ามลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงาน พ.ศ. 2559,



บริษัทอุตสาหกรรมน้ำปลาระยองจำกัด

สนง.:236/12สาทรประดิษฐ์ บางโพพวง ยานนาวา กทม.10120โทรฯ 0 2211 5781, 0 2211 9757โทรสาร 0 2212 4991

บริษัทถือว่าการให้การคุ้มครองทางสังคมและการเจรจาทางสังคมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจทางเศรษฐกิจซึ่งจะช่วยส่งเสริมเป้าหมายทางด้านสังคมให้กับบริษัทและทั่วทั้งภาคส่วนของอาหารทะเล เราเตรียมพร้อมที่จะลงทุนในเรื่องของการสร้างทักษะเพื่อให้เกิดความสามารถในระยะยาว งานที่มีความปลอดภัยมากขึ้นเพื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยมากขึ้น รวมทั้งความเท่าเทียมทางเพศสำหรับแรงงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ไม่ยอมให้เกิดขึ้นอย่างเด็ดขาด

บริษัทยอมรับในความสำคัญของการยึดมั่นในหลักการด้านศีลธรรมที่มีการแสดงความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนและช่วยทำให้บุคคลทั้งหลาย รวมถึงผู้หญิงและเด็กผู้หญิง สามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่และทำให้แน่ใจว่าพวกเขาจะมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีในสภาพแวดล้อมที่ได้รับการปกป้องและส่งเสริม ดังนั้น เราจึงยืนหยัดต่อต้านอย่างเข้มแข็งต่อรูปแบบ การปรากฏขึ้น การบงกช และหลักฐานทั้งหลายที่เป็นการปฏิบัติที่ไร้มนุษยธรรมอันมีความเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานผูกมัด แรงงานทาส แรงงานจำยอม และแรงงานภาคบังคับที่ไม่ได้เกิดจากความสมัครใจ แรงงานเด็ก การแบ่งแยกทางเพศ เชื้อชาติ ศาสนา รสนิยมทางเพศ ความพิการ รวมถึงการคุกคามทางเพศ สิทธิในการมีเสรีภาพหรือการรวมกลุ่มหรือการร่วมการเจรจาต่อรอง ตลอดจนวิธีการปฏิบัติที่ส่งผลเสียต่อชีวิต สุขภาพ ความปลอดภัย และศักดิ์ศรีของผู้ที่มองหางานและพนักงาน ทางบริษัทถือว่าการกระทำดังกล่าวเป็นสิ่งที่ไม่สามารถอนุโลมให้ได้ เป็นสิ่งที่ไร้ศีลธรรม และผิดต่อกฎหมาย ดังนั้น เราจะดำเนินการกับผู้กระทำผิด และการกระทำที่ทราบว่าเป็นอันตรายหรือมีวิธีการที่เป็นอันตรายกับบุคคลทั้งหลาย โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความเสี่ยงของบริษัท และมุ่งเน้นไปที่ผู้หญิงและเด็กหญิง ด้วยการสร้างภาระทางหนี้สิน การสูญเสียอิสรภาพ การเป็นทาสโดยไม่สมัครใจ ความเสี่ยงทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งสามารถที่จะสร้างความเสียหายหรือสร้างความบาดเจ็บชั่วคราวหรือถาวรต่อชีวิต ทรัพย์สิน ความเป็นอยู่ที่ดี ตลอดจนโอกาสและความสามารถในการที่จะได้รับรายได้และมีการทำงานอย่างเหมาะสม

การบังคับใช้และขอบเขต

บริษัทและพนักงานทั้งหมดจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้อง เชิญชวน สนับสนุน หรือกระทำการใดๆ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม อันเป็นการฝ่าฝืนสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิของลูกจ้างตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานแกนหลักด้านแรงงานสากลของ ILO 4 ประการ ที่มีการกล่าวถึงข้างต้น (มีพื้นฐานมาจากอนุสัญญาแกนหลัก 8 ประการของ ILO)¹⁴⁹ และเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในนโยบายอื่นๆ ของบริษัทสำหรับสิทธิแกนหลักทางแรงงานเหล่านั้น ใน

¹⁴⁹ อนุสัญญาแกนหลักของ ILO ประกอบด้วย C29 – อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ พ.ศ. 2473, C105 – อนุสัญญาว่าด้วยการล้มเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ. 2500, C87 – อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในสมาคม พ.ศ. 2491, C98-อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการเจรจาต่อรอง พ.ศ. 2492, C100 – อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียม พ.ศ. 2494, C111- อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ), C138 – อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ พ.ศ. 2516, C182 – อนุสัญญาว่าด้วยรูปแบบเลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. 2542



บริษัทอุตสาหกรรมน้ำปลาระยองจำกัด

สนง.:236/12สาทรประดิษฐ์ บางโพพวง ยานนาวา กทม.10120โทรฯ 0 2211 5781, 0 2211 9757โทรสาร 0 2212 4991

ขณะเดียวกัน บริษัทจะไม่ทำธุรกิจกับบุคคลหรือองค์กร โดยเฉพาะผู้จัดหาหรือบริษัทจัดหาแรงงาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับ หรือต้องสงสัย จะต้องพิสูจน์ว่าผิดจริงโดยปราศจากข้อสงสัย หรือถูกกล่าวหาว่า หรือถูกดำเนินคดีในเรื่องของการละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิของลูกจ้าง โดยเฉพาะมีความเกี่ยวข้องกันกับการค้ามนุษย์ การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานบังคับ แรงงานผูกมัด แรงงานทาส แรงงานจำยอม แรงงานบังคับอย่างไม่เต็มใจ การคุกคามทางเพศหรือการแสวงหาผลประโยชน์ ซึ่งปรากฏอยู่ในการดำเนินงานหรือห่วงโซ่อุปทานของบุคคลเหล่านั้น บริษัทจะไม่ทำการจัดซื้อวัสดุหรือจัดจ้างบริการจากผู้จัดหา ผู้รับเหมาช่วง ผู้ให้บริการ นายหน้า ตัวแทน รวมถึงบริษัทจัดหาแรงงานที่อาจจะหรือมีความเกี่ยวข้องกับการกระทำที่ไร้ซึ่งศีลธรรมและผิดกฎหมายตามที่กล่าวมาข้างต้น บริษัทจะไม่ลงโทษหรือดำเนินการทางวินัยกับผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแสถึงสิ่งที่สังเกตพบหรือมีความเกี่ยวข้องกับการบังคับใช้แรงงานในพนักงานรายอื่นๆ หรือมีการรายงานถึงการฝ่าฝืนนโยบายนี้ และจะไม่ใช้เป็นเหตุผลในการแบ่งแยกเพศ เชื้อชาติ ศาสนา หรือการเลือกปฏิบัติอื่นๆ

บริษัทคาดหวังไว้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เจ้าของ ผู้ถือหุ้น ผู้จัดการและพนักงานที่อยู่ภายในองค์กร จะยึดเอามาตรฐานที่มีความเคร่งครัดที่สุดในส่วนของการไม่ไปเกี่ยวข้องและไม่ให้การสนับสนุนการละเมิดใดๆ ต่อ นโยบายนี้ตลอดเวลา ทั้งในสถานที่ทำงานและนอกเวลาทำงาน เช่นเดียวกัน บริษัทคาดหวังไว้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กร ผู้จัดหา ผู้รับเหมาช่วง นายหน้า ตัวแทน โดยเฉพาะบริษัทจัดหาแรงงาน องค์กร ผู้ประกอบการ หรือชุมชนจะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทและจุดยืนในเรื่องของการทำงานที่มีคุณค่า บริษัทคาดหวังไว้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดจะรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานด้านความโปร่งใสและตรวจสอบได้ซึ่งจัดอยู่ในระดับสูงในการดำเนินงานของพวกเขา

ความรับผิดชอบในการปฏิบัติและแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้นได้

ด้วยการยอมรับในความเสี่ยงของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางกลุ่ม อาทิเช่น แรงงานข้ามชาติ ผู้หญิงและบุตรของเขา หญิงที่ตั้งครรภ์ บุคคลที่มีความพิการ บริษัทมีหน้าที่ที่จะพิจารณาเป็นกรณีพิเศษและจัดหาทรัพยากรให้กับบุคคลเหล่านั้นโดยเป็นไปตามค่านิยมของบริษัทและเป็นไปตามความสามารถของบริษัท การปฏิบัติตามนโยบายนี้จะได้รับการชี้แนะแนวทางด้วยกระบวนการในการนำเอานโยบายไปใช้ซึ่งจะช่วยยกระดับการรับรู้ เพิ่มการปกป้อง ช่วยสร้างการยอมรับและการรายงานที่เป็นความลับ จัดเตรียมช่องทางในการร้องทุกข์และทางเลือกในการแก้ไขเยียวยา ฝ้าสังเกตและตรวจสอบว่ากลยุทธ์เหล่านี้ทั้งหมดสามารถที่จะแก้ไขความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบหรือไม่ ตลอดจนอำนวยความสะดวกให้กับความพยายามในการนำเอาหลักการด้านการทำงานที่มีคุณค่าไปใช้



บริษัทอุตสาหกรรมน้ำปลาระยองจำกัด

สนง.:236/12สาธุประดิษฐ์ บางโพธิ์พวง ยานนาวา กทม.10120 โทรฯ 0 2211 5781, 0 2211 9757 โทรสาร 0 2212 4991

ประกาศ ณ วันที่ 1 กันยายน 2562
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบโดยทั่วกัน

.....
(นายชัยวิน ยงสวัสดิกุล)
กรรมการผู้จัดการ



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :


เรื่องแผนการปฏิบัติตามนโยบายด้านสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

เริ่มใช้:

หน้าที่ 543 ของ 664

แผนการปฏิบัติตามนโยบายด้านสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

ผู้จัดทำ	ผู้ทบทวน	ผู้อนุมัติ
..... (น.ส.จันทร์ณา ชื่นชม) (นายชัยวิน ยงสวัสดิกุล) (นายชัยวิน ยงสวัสดิกุล)
...../...../...../...../...../...../.....

	บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด	รหัส: HR-QP-001
		แก้ไขครั้งที่ :
	เรื่องแผนการปฏิบัติตามนโยบายด้านสภาพการทำงานที่มีคุณค่า	เริ่มใช้:
		หน้าที่ 544 ของ 664

แผนการปฏิบัติตามนโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

ก. วัตถุประสงค์

1. เพื่อที่จะทำให้แน่ใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามนโยบายสภาพในการทำงานที่มีคุณค่าได้
2. เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้การสอบทานธุรกิจ (due diligence) และกลยุทธ์ที่เหมาะสม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ในส่วนของนโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่าของบริษัท
3. เพื่อสร้างการป้องกันเพิ่มเติมหรือผลประโยชน์พิเศษให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปราะบาง รวมถึงแรงงานข้ามชาติผู้หญิงและเด็กผู้หญิง เพื่อที่จะแก้ปัญหาเรื่องความไม่เป็นธรรมที่อาจเกิดขึ้นได้ในกลุ่มแรงงาน

ข. การมอบหมายความรับผิดชอบ

1. กรรมการผู้จัดการจะแต่งตั้งที่ระบบจัดการทางสังคม (SMS) อย่างเป็นทางการโดยจัดให้มีสัดส่วนชาย หญิงตามความเหมาะสม ซึ่งนำทีมโดยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) และประกอบด้วยหน่วยงานฝ่ายต่างๆ ทั้งจากผู้บริหารสูงสุด หรือผู้จัดการระดับกลาง ตัวอย่างเช่น พนักงานจากฝ่ายขาย การผลิต จัดซื้อ ประกันคุณภาพ (QA) ตัวแทนฝ่ายจัดการคุณภาพ (QMR) เจ้าหน้าที่อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS)



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนการปฏิบัติตามนโยบายด้านสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

เริ่มใช้:

หน้าที่ 545 ของ 664

2. ทีมระบบบริหารจัดการสังคม (SMS) หรือทีมงานฝ่ายตรวจสอบคุณภาพภายใน (IQA) หรือที่ปรึกษาจะรับผิดชอบในการร่าง, แก้ไข และ/หรือการเฝ้าสังเกตนโยบาย กระบวนการในการนำไปใช้ ทั้งนี้ จะมีการนำเอาการควบคุมเอกสารระบบการบริหารจัดการคุณภาพ (QMS) ของบริษัทและระบบตัวเลขมาใช้กับเอกสารที่จัดทำไว้สำหรับทีมระบบบริหารจัดการสังคม (SMS)
3. กรรมการผู้จัดการจะรับผิดชอบในส่วนของการอนุมัตินโยบายและแผนการปฏิบัติตามนโยบาย โดยพิจารณาตามการตรวจสอบทบทวนและข้อเสนอแนะของทีมงานระบบบริหารจัดการสังคม (SMS) การดำเนินการในส่วนนี้จะแล้วเสร็จในระยะเวลาที่เหมาะสมหนึ่งสัปดาห์หลังจากที่มีการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนา นโยบายใหม่, นโยบายย่อย หรือกลยุทธ์ในการนำไปใช้ซึ่งมีความเกี่ยวข้องในขั้นสุดท้าย
4. เมื่อกรรมการผู้จัดการให้การอนุมัตินโยบายและแผนในการปฏิบัติตาม จะมีการนำไปติดไว้บนกระดานข่าวภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์หลังจากที่มีการอนุมัติ นโยบายและ/หรือการเปลี่ยนแปลงจะได้รับการประกาศในระหว่างที่มีการปฐมนิเทศและช่วงที่มีการฝึกอบรมแรงงานตามแผนการฝึกอบรม
5. นโยบายและแผนการปฏิบัติจะรวมอยู่ในวาระการประชุมการทบทวนฝ่ายบริหารประจำปี ตัวแทนฝ่ายบริหารจะรับผิดชอบในการจัดทำวาระการประชุม การ จัดเก็บเอกสาร กระบวนการตรวจสอบ รายงานการประชุมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ให้เป็นไปตามขั้นตอนในเอกสาร QMS
6. ทีมตรวจประเมินคุณภาพภายใน (IQA) ที่เป็นสมาชิกในทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) ซึ่งจะรับผิดชอบในการตรวจสอบการดำเนินงานของนโยบาย และแผนการ ปฏิบัติ การประเมินผลระเบียบปฏิบัติงานจะเป็นไปตามขั้นตอนในเอกสาร QMS

ค. การสอบทานธุรกิจของบริษัท

โรงงาน:29ม.4บางนา-ตราด(36) ต.ทับมา อ.เมือง จ.ระยอง21000โทรฯ038 663 007-8 โทรสาร038 663 009

FACTORY: 29 Moo 4, Bangna-Trad(36) Tubma, Mueang, Rayong, Rayong 21000 Thailand. Tel. 66 38 663 007 – 8 Fax. 66 38 663 009



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนการปฏิบัติตามนโยบายด้านสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

เริ่มใช้:

หน้าที่ 546 ของ 664

1. บริษัทจะรวบรวมข้อมูลจากประเทศที่เป็นต้นทางและปลายทางในส่วนของแรงงานข้ามชาติ ตลอดจนผู้จัดหาวัสดุ ซึ่งประกอบไปด้วย การให้คะแนน ความเสี่ยงของประเทศ (เช่น การค้ามนุษย์ หรือการให้คะแนน การค้ามนุษย์), ขอบข่ายงานด้านกฎหมายสำหรับหลักการพื้นฐานและสิทธิในที่ทำงาน (มาตรฐานแกนหลักทางด้านแรงงานของ ILO) และกฎหมายภายในประเทศ รวมถึงส่วนที่นำมาใช้ในการปกป้องผู้หญิงและเด็ก ข้าราชการ โดยเฉพาะในภาคส่วนของอาหารทะเล หน่วยงานทางราชการที่รับผิดชอบในส่วนของกฎหมายและการบังคับใช้ นายหน้าแรงงาน ผู้จัดหาหรือบริษัทในการจัดหาแรงงานสำหรับภาคส่วนของอาหารทะเล และการศึกษาที่เกี่ยวข้องขององค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคม (NGO/CSO) รายการและเอกสารเหล่านี้จะถูกนำมาใช้เป็นเอกสารประกอบสำหรับแผนที่ห่วงโซ่อุปทาน (supply chain mapping) การประเมินความเสี่ยงทางสังคม และเพื่อที่จะพัฒนากลยุทธ์ในการนำไปใช้งานอื่นๆ
2. บริษัทจะทำการรวบรวมกฎหมายไทย ข้อบังคับ และประกาศอย่างเป็นทางการโดยนำมาใช้เป็นเอกสารอ้างอิงซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการสรรหาและว่าจ้างแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ และกฎหมายประมงที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติด้านการสรรหาและว่าจ้างในภาคส่วนของอาหารทะเล ¹⁵⁰

¹⁵⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2562, พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546, พระราชบัญญัติต่อต้านการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 (มีฉบับแก้ไขออกมาในปีพ.ศ. 2558).พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559, พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560, พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551, กฎกระทรวงว่าด้วยสถาน.ที่ห้ามลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ปีทำงาน พ.ศ. 2559, กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 18



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนการปฏิบัติตามนโยบายด้านสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

เริ่มใช้:

หน้าที่ 547 ของ 664

3. บริษัทจะทำการจัดทำแผนที่ห่วงโซ่อุปทาน (supply chain mapping) ของผู้จัดหา ผู้รับเหมาช่วง ตัวแทน นายหน้า ผู้ให้บริการภายนอกองค์กรรายอื่นๆ โดยเฉพาะ นายหน้าหรือบริษัทจัดหาแรงงาน
4. สำหรับตัวเลือกการสรรหาบุคลากรที่ใช้ บริษัทจะทำแผนผังกระบวนการและขั้นตอนการสรรหาโดยระบุองค์ที่เกี่ยข้องและข้อมูลและผลลัพธ์ในแต่ละขั้นตอน วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำเป็นเอกสารในรูปแบบ / แม่แบบเพื่อการพัฒนาในรูปแบบเฉพาะ
5. สำหรับแต่ละจุดเชื่อมโยงในห่วงโซ่อุปทาน เริ่มจากโรงงานของบริษัทเอง ผู้ให้บริการในขั้นแรก ได้แก่ บริษัทจัดหาแรงงาน และผู้จัดหาวัตถุดิบหลักที่เป็นอาหารทะเล ทางบริษัทจะได้รับข้อมูลทางธุรกิจเพื่อใช้ในการพิจารณาหาแรงงานที่มีความเสี่ยงและความเสี่ยงที่เป็นไปได้ต่อการฝ่าฝืนมาตรฐานแกนหลักด้านแรงงานของ ILO ในทุกลำดับขั้นนับตั้งแต่การสรรหาไปจนถึงการว่าจ้าง สำหรับบริษัทจัดหางานประเทศต้นทางก็จะนำเอาข้อมูลก่อนการสรรหาและข้อมูลหลังการว่าจ้างมารวมอยู่ด้วย วิธีการ รูปแบบและแม่แบบจะถูกปรับหรือพัฒนาขึ้นสำหรับการรวบรวมข้อมูลและการประเมินความเสี่ยงทางสังคมโดยเฉพาะ
6. แต่ละจุดเชื่อมโยงในห่วงโซ่อุปทานจะได้รับการประเมินและให้คะแนนในส่วนของความเสี่ยงที่เป็นไปได้และผลกระทบที่มีต่อธุรกิจ ชื่อเสียง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท ตามเกณฑ์วิธีที่กำหนดขึ้น โดยใช้แบบฟอร์ม จัดอันดับและให้คะแนนจะเป็นตัวกำหนดว่าคู่ค้าทางธุรกิจรายใดที่มีความสำคัญ
7. บริษัทจะดำเนินการจัดทำจรรยาบรรณบริษัท (Code of Conduct – CoC) ซึ่งจะแสดงรายละเอียดของค่านิยมและนโยบายของบริษัท ซึ่งจะส่งให้คู่ค้าทางธุรกิจที่สำคัญเพื่อลงนามโดยสุจริตใจเพื่อแสดงว่าการทำธุรกิจกับจะเป็นไปอย่างโปร่งใส ใช้วิธีการที่ตรวจสอบได้ และมีการปฏิบัติตามนโยบาย



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนการปฏิบัติตามนโยบายด้านสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

เริ่มใช้:

หน้าที่ 548 ของ 664

8. เมื่อพิจารณาจากบุคลากรและเวลาในการทำงานแล้ว จะมีการสร้างกำหนดการให้กับการประเมินคู่ค้าทางธุรกิจที่สำคัญตามการให้คะแนนความเสี่ยงเพื่อประเมินในเรื่องของการปฏิบัติตามนโยบายแกนหลักทั้ง ข้อและข้อกำหนดอื่นๆ ของระบบจัดการทางสังคม 8 การจัดซื้อและการตรวจประเมินภายใน จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติอย่างเหมาะสม
9. นโยบายด้านการจัดซื้อจัดจ้าง บริษัทขอสงวนสิทธิ์ในการจัดซื้อวัสดุและจัดจ้างบริการจากผู้จัดหา ผู้รับเหมาช่วง ผู้ให้บริการ ที่ยินดีจะปฏิบัติตามนโยบายและลงนามในข้อตกลงโดยสุจริตใจเพื่อที่จะทำงานกับอย่างซื่อสัตย์ โปร่งใส และตรวจสอบได้ จรรยาบรรณ)CoC) การประเมินซัพพลายเออร์ เอกสารการประเมินความเสี่ยงทางสังคม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบทางสังคมรวมถึงการสรรหา
10. การตรวจสอบพิเศษในส่วนขององค์กรและบุคคล เพื่อที่จะทำให้แน่ใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายนอกและภายในองค์กรไม่ถูกขึ้นบัญชีผู้กระทำผิดในเรื่องของการฝ่าฝืนมาตรฐานแกนหลักด้านแรงงานสากลของ ILO บริษัทขอสงวนสิทธิ์ที่จะตรวจสอบเว็บไซต์ต่างประเทศและลิงค์ต่างๆ ที่แสดงรายละเอียดของคู่สัญญาที่ถูกยกเว้นและรายชื่อของผู้ที่ถูกลงโทษเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติก่อนที่จะมีการว่าจ้างหรือร่วมทำธุรกิจด้วย อ้างถึงข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณชนบนสื่ออินเทอร์เน็ตและการข่าวหรือและถ้าหากเป็นไปได้อาจขอความช่วยเหลือจากองค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคมหรือสมาคมอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานภาครัฐ
11. ข้อมูลล่าสุดของเกณฑ์อ้างอิง ติดตามการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลง การพัฒนา และการแก้ไขกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับแรงงานไทย อนุสัญญาต่างๆและมาตรฐานสากล ในทำนองเดียวกันบริษัทจะแจ้งข้อกำหนดให้ผู้ซื้อทราบและข้อกำหนด ความต้องการของตลาด กฎหมายและข้อบังคับ รวมถึงผลกระทบต่อนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการที่พวกเขาเกี่ยวข้อง



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนการปฏิบัติตามนโยบายด้านสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

เริ่มใช้:

หน้าที่ 549 ของ 664

12. ในส่วนของแผนทรัพยากรบุคคลของบริษัทรวมทั้งนายหน้าหรือบริษัทจัดหาแรงงานที่มีบทบาทสำคัญในการลดความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิของผู้หญิงและแรงงานข้ามชาติและการส่งเสริมการได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกัน บริษัทจะพัฒนาเครื่องมือวิเคราะห์ความละเอียดอ่อนมิติชายหญิง ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการสอบทานและการตรวจสอบภายในองค์กรชั้นตอนในเอกสาร QMS

ง. สร้างความเข้าใจกับพนักงาน

1. จัดให้ระเบียบการประชุม การประชุมประจำสัปดาห์สำหรับฝ่ายบริหารและพนักงานทั้งหมด นับตั้งแต่ผู้บริหารในระดับสูงไปจนถึงพนักงานฝ่ายผลิต ในเรื่องของการสรรหาที่มีความรับผิดชอบและสภาพการทำงานที่มีคุณค่าภายในระยะเวลา 1 เดือนหลังจากที่นโยบายด้านสภาพการทำงานที่มีคุณค่ารวมถึงส่วนที่มีการปรับปรุงแก้ไขได้รับการอนุมัติ
2. การอบรมในเรื่องของการยกระดับความตระหนักจะอธิบายให้ทราบถึงนโยบายด้านสภาพการทำงานที่มีคุณค่าและกระบวนการในการนำเอานโยบายไปใช้ตลอดจนการอ้างอิงถึงนโยบายด้านการสรรหาแรงงานของบริษัท การอบรมจะกล่าวถึงข้อบังคับในด้านของหลักการพื้นฐานและสิทธิในที่ทำงาน การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับด้านแรงงานของไทยที่สามารถนำมาบังคับใช้ได้ โอกาสด้านการจ้างงานและด้านการสร้างรายได้สำหรับผู้หญิงและผู้ชายภายใต้สถานะแวดล้อมที่ปลอดภัยและก่อให้เกิดผล ข้อกำหนดในเรื่องของการคุ้มครองสังคม และการส่งเสริมให้มีการเจรจาทางสังคม ทั้งนี้ หลักการพื้นฐานของทีมงานระบบจัดการทางสังคม)SMS(ที่มีความเข้มแข็ง อาทิเช่น ความโปร่งใสสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกราย การคุ้มครองแรงงานทั้งหมดผ่านกระบวนการของการสรรหาและการว่าจ้าง และการเข้าถึง



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :


เรื่องแผนการปฏิบัติตามนโยบายด้านสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

เริ่มใช้:

หน้าที่ 550 ของ 664

กลไกในการร้องทุกข์ การระงับข้อพิพาท และการได้รับการเยียวยาอย่างเหมาะสม ก็จะถูกนำไปรวมไว้ด้วย สำหรับแต่ละหัวข้อเหล่านี้แล้ว จะมีการเน้นย้ำไปที่วิธีปฏิบัติที่ดีและแนวทางการปฏิบัติในนโยบายความอดทนต่อทุจริตเป็นศูนย์ พร้อมกันกับขอขยายเอกสารสนับสนุนทางกฎหมายในประเทศและต่างประเทศ

3. ในระหว่างการฝึกอบรม การดำเนินการต่อมาจะเพิ่มความเข้าใจให้กับทีมระบบจัดการทางสังคม เกี่ยวกับวิธีการเผยแพร่ขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายของบริษัทให้กับซัพพลายเออร์และบริษัทจัดหางาน วิธีการป้องกัน การรับรู้ รายงานการไม่ปฏิบัติตามและการละเมิด วิธีการปกป้องผู้เสียหายและผู้แจ้งเบาะแส วิธีการตรวจสอบ ทวนสอบแก้ไขและติดตามเหตุการณ์กับการดำเนินการแก้ไขและป้องกัน
4. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความตระหนักและการนำไปใช้จะจัดขึ้นเป็นประจำซึ่งจะรวมอยู่ในการฝึกอบรมปฐมนิเทศและแผนฝึกอบรมประจำเดือนหรือประจำปีตามความเหมาะสมทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกำหนดการของโรงงาน เพื่อสื่อสารทำความเข้าใจกับฝ่ายบริหารและพนักงานทั้งหมดภายใน ระยะเวลาหกเดือนหลังจากประกาศนโยบาย
5. ผู้ฝึกอบรมจะถูกเลือกจากทีมระบบการจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินภายในและมอบหมายหัวข้อเฉพาะเพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายสำหรับ ฝ่ายบริหารและพนักงานทั้งหมดปีละครั้ง
6. ทีมระบบจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินภายในจะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินความเสี่ยงสำหรับพนักงานที่มีความเสี่ยงไม่เพียงแต่ในโรงงาน แต่ยังครอบคลุมไปถึงชุมชนโดยรอบโดยใช้ข้อมูลขั้นต้นหรือข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการศึกษา สอบถาม หรือสังเกตการณ์หรือข้อมูลทุติยภูมิเป็นแหล่งของข้อมูลที่ได้จากรายงาน หรือถ่ายทอดมาจากข้อมูลขั้นต้น หรือนำข้อมูลปฐมภูมิมาสังเคราะห์และเรียบเรียงขึ้นใหม่และประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงการเน้นย้ำในเชิงลึกในการดำเนินงานของนายหน้าและบริษัทจัดหางาน

	บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด	รหัส: HR-QP-001
		แก้ไขครั้งที่ :
	เรื่องแผนการปฏิบัติตามนโยบายด้านสภาพการทำงานที่มีคุณค่า	เริ่มใช้:
		หน้าที่ 551 ของ 664

จ. ข้อกำหนด

1. นโยบายด้านการสรรหาและแนวทางการปฏิบัติ (รวมถึงการดำเนินการล่วงหน้าก่อนที่แรงงานข้ามชาติจะเดินทางมาถึงประเทศปลายทาง)

จะต้องมีการปฏิบัติตามข้อกำหนดทั้งหมดสำหรับการสอบทาน การให้การอนุญาต การจัดทำเอกสาร ความโปร่งใส การฝึกอบรมและการสอบทานธุรกิจที่แสดงรายละเอียดไว้ในข้อที่ คง. จ. ของกระบวนการในการนำเอานโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรมไปใช้โดยแผนกทรัพยากรบุคคลของ . บริษัทรวมทั้งนายหน้าหรือบริษัทจัดหาแรงงานภายนอก
2. นโยบายด้านการว่าจ้าง และแนวทางปฏิบัติ (รวมถึงการดำเนินการภายหลังจากที่แรงงานข้ามชาติเดินทางมาถึงประเทศปลายทาง)

ข้อกำหนดทั้งหมดที่อธิบายไว้ในข้อนี้อยู่ในส่วนของการนำเอานโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรมมาใช้กับแผนกทรัพยากรบุคคลของบริษัทและนายหน้าหรือบริษัทจัดหาแรงงานจะมีการกล่าวถึงรายละเอียดบางประการในหัวข้อต่อจากนี้
3. สัญญาจ้างงาน
 - ก . ภาษา สัญญาว่าจ้างที่เป็นลายลักษณ์อักษรระหว่างบริษัทและพนักงานใหม่จะต้องได้รับการจัดทำขึ้นเป็นในภาษาที่พนักงานเข้าใจ ในกรณีที่ มีปัญหาในเรื่องของการอ่านหนังสือหรือภาษา ก็จะต้องมีการจัดเตรียมล่ามที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ คู่สัญญาแต่ละฝ่ายจะถือฉบับขอสัญญาที่มีการลงนามแล้ว หรือสำเนาของสัญญาที่มีการรับรองความถูกต้อง (รวมถึงการรับรองคำแปลถูกต้อง)
 - ข . หน้าที่และสถานที่ทำงาน พนักงานรายใหม่จะได้รับแจ้งให้ทราบถึงหน้าที่ในการทำงานที่ชัดเจนระบุถึงประเภทและลักษณะของงาน ตำแหน่งงาน ตามที่ว่าจ้าง สถานที่ที่จะปฏิบัติงาน บุคคลที่เป็นหัวหน้างาน ซึ่งรายละเอียดในส่วนนี้จะต้องตรงตามที่ตกลงกับพนักงาน



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนการปฏิบัติตามนโยบายด้านสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

เริ่มใช้:

หน้าที่ 552 ของ 664

ค. สิทธิและความรับผิดชอบ พนักงานใหม่จะได้รับการปฐมนิเทศซึ่งจะแจ้งให้ทราบถึงสิทธิและความรับผิดชอบของพนักงานในส่วนที่มีความเกี่ยวข้อง ควบคู่กับนโยบายที่จะต้องยึดถือและกฎระเบียบของบริษัทซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับมาตรฐานด้านแรงงานสากลและกฎหมายแรงงานไทย และถ้าหากเป็นไปได้ ก็จะมีการจัดเตรียมโปสเตอร์ที่อ่านแล้วเข้าใจง่าย จุลสาร แผ่นพับ ใบปลิว ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

ง. ข้อตกลงในสัญญา รายละเอียดของสภาพในการทำงาน ณ ขณะที่มีการสรรหาพนักงานจะต้องตรงกันกับรายละเอียดที่ระบุไว้ในสัญญาว่าจ้าง ณ เวลาที่มีการว่าจ้าง เมื่อพิจารณาตามกฎหมายแรงงานไทยและเงื่อนไขภาคบังคับของสัญญาดังกล่าว สัญญาจ้างงานแบบไม่เต็มเวลาและการทำงานตามฤดูกาลที่นำมาใช้เสริมการว่าจ้างแบบปกติได้

จ. การแก้ไขและการเปลี่ยนแปลง ทางบริษัทห้ามมิให้มีการเปลี่ยนแปลงหรือการเปลี่ยนแปลงแทนข้อกำหนดซึ่งจะสร้างข้อเสียเปรียบและส่งผลกระทบต่อพนักงาน ในด้านของค่าจ้าง ประโยชน์ สภาพและสถานที่ในการทำงาน ตำแหน่งที่ลดลงจากที่เคยคาดหวังไว้ หรือการนำมาซึ่งความเสี่ยงทางด้านร่างกายหรือจิตใจซึ่งส่งผลทำให้เกิดความอ่อนแอ การแก้ไขใดๆ ที่ดำเนินการกับสัญญาจะต้องทำเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้นและมีการรับรู้และความยินยอมอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรของพนักงานที่มีการแจ้งบอกไว้ ซึ่งได้รับมาโดยไม่มีการข่มขู่ว่าจะเสียค่าปรับ

ฉ. การสิ้นสุดการจ้างงาน (การเลิกจ้าง) สิทธิและความรับผิดชอบของคู่สัญญาแต่ละฝ่ายเกี่ยวกับการสิ้นสุดการจ้างงานจะต้องได้รับการระบุไว้อย่างชัดเจน ในกรณีที่พนักงานสามารถบอกเลิกสัญญาโดยไม่ต้องเสียค่าปรับ โดยมีการบอกกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นไปตามกฎหมายแรงงานของไทย จะต้องได้รับการจัดทำเป็นเอกสารอย่างชัดเจนและได้รับความเห็นชอบ การบอกกล่าวเกี่ยวกับการสิ้นสุดการจ้างงานก่อนครบกำหนดจะต้องอยู่ในระยะเวลาไม่เกิน 1 เดือนหรือตามที่กฎหมายแรงงานไทยระบุไว้



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนการปฏิบัติตามนโยบายด้านสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

เริ่มใช้:

หน้าที่ 553 ของ 664

ช. การพิจารณาโทษทางวินัย แจ้งให้พนักงานทราบถึงระเบียบของบริษัทอันมีความเกี่ยวข้องกับลักษณะ กระบวนการ และกรอบระยะเวลาการพิจารณาโทษทางวินัย บริษัทจะไม่เพิกเฉยต่อการพิจารณาโทษทางวินัยในส่วนของ การใช้ความรุนแรง การบังคับ การกรรโชก การข่มขู่ การคุกคาม

ซ. การร้องทุกข์และการยื่นอุทธรณ์ พนักงานทั้งหมดจะมีสิทธิในการยื่นคำร้องหรือคำร้องทุกข์ และสามารถดำเนินการอย่างเป็นทางการเป็น ความลับได้ตามที่ต้องการ โดยยื่นผ่านช่องทางที่บริษัทจัดเตรียมให้ หากปัญหาการร้องเรียนไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเป็นที่น่าพึงพอใจ พนักงานทุกคนมีสิทธิในการยื่นอุทธรณ์ สิทธิดังกล่าวนี้อาจต้องได้รับการระบุไว้ในสัญญาและอธิบายให้พนักงานทราบและเข้าใจ

.ฅ การเยียวยา สัญญาจะต้องระบุถึงขอบเขตของความรับผิดชอบของบริษัทและหรือบริษัทจัดหางาน ในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ที่มีการร้องขอการเยียวยาหรือ/การส่งกลับประเทศ

4. สภาพในการทำงาน

ก. เวลาในการทำงานและเวลาพัก

- พนักงานจะไม่ถูกบังคับให้ทำงานมากกว่าจำนวนชั่วโมงที่ได้รับอนุญาตโดยกฎหมายแรงงานของไทยหรือทำงานในระหว่างวันหยุดและวันลา
- ชั่วโมงทำงาน ชั่วโมงต่อวัน ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดที่รวมการทำงานล่วงเวลาแล้วจะต้องไม่เกินที่ตามกฎหมายแรงงานไทยกำหนด
- ระยะเวลาในการพักจะต้องเป็นไปตามที่กฎหมายแรงงานไทยกำหนด



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนการปฏิบัติตามนโยบายด้านสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

เริ่มใช้:

หน้าที่ 554 ของ 664

- พนักงานสามารถตรวจสอบระยะเวลาในการทำงานของตนเองโดยใช้วิธีการจับเวลาทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีการอื่นๆ ที่สามารถตรวจสอบและสามารถแสดงจำนวนได้

ข. การทำงานล่วงเวลา

- การทำงานล่วงเวลาถือเป็นการทำงานที่เป็นกรณีพิเศษมากกว่าข้อบังคับในการทำงานในแต่ละวัน
- การทำงานล่วงเวลาทั้งหมดจะขึ้นอยู่ด้วยความสมัครใจ พนักงานจะไม่ถูกบังคับไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม
- พนักงานสามารถที่จะปฏิเสธการทำงานล่วงเวลาได้โดยจะไม่ถูกข่มขู่หรือทำให้กลัวการถูกลงโทษ
- สำหรับพนักงานที่ตกลงจะทำงานล่วงเวลา ทางบริษัทจะมีระบบในการรับคำยินยอมอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร ณ เวลาที่มีการร้องขอ
- การทำงานล่วงเวลาจะได้รับค่าจ้างในอัตราพิเศษตามที่ระบุไว้ในกฎหมายแรงงานไทย

ค. ค่าจ้าง

- พนักงานทุกคน ไม่ว่าจะมิเพศ เชื้อชาติ ศาสนา รสนิยมทางเพศ หรือปัจจัยด้านการแบ่งแยกใดๆ จะได้รับค่าจ้างอย่างน้อยเท่ากับแรงงานชั้น ต่ำที่กฎหมายแรงงานไทยกำหนดไว้สำหรับจังหวัดที่บริษัทมีการดำเนินงาน
- นอกเหนือจากพนักงานปกติ พนักงานชั่วคราว พนักงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นอัตราต่อชิ้น พนักงานที่อยู่ในระหว่างทดลองงาน พนักงานที่มีภาระจ้างงานผ่านบริษัทจัดหางาน นายหน้า พนักงานซึ่งเป็นสมาชิกของสหกรณ์ ก็มีสิทธิ์ที่จะได้รับค่าจ้างอย่างน้อยเท่ากับอัตราค่าแรงขั้นต่ำ



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนการปฏิบัติตามนโยบายด้านสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

เริ่มใช้:

หน้าที่ 555 ของ 664

- จะมีการจ่ายค่าจ้างตามหลักการของ งานที่มีคุณค่าเท่ากัน จะต้องได้ค่าแรงเท่ากัน
- อัตราค่าจ้างและการชำระเงินจะได้รับการคำนวณด้วยความโปร่งใสอย่างเต็มที่ การคำนวณค่าจ้างในการทำงานล่วงเวลาและการหักเงินตามกฎหมาย จะได้รับการอธิบายให้เข้าใจอย่างชัดเจน
- จะมีการดำเนินการจ่ายค่าแรงตามปกติภายในกรอบเวลาที่กำหนดไว้ หลังจากที่มีการประกาศกำหนดการตามที่กำหนดไว้ซึ่งทางพนักงานสามารถที่จะยอมรับได้
- จะไม่มีการเลื่อนการจ่ายค่าแรง จ่ายค่าแรงล่าช้า หรือระงับการจ่ายค่าแรง ซึ่งจะเป็นการบังคับให้พนักงานอยู่ในสถานที่ทำงานอย่างไม่สมัครใจ
- จะไม่มีการจ่ายค่าจ้างเป็น “สิ่งของ” ทั้งนี้ การจ่ายค่าแรงสามารถดำเนินการจ่ายเป็นเงินสด หรือโอนเงินผ่านบัญชีธนาคาร พร้อมกับการจัดเตรียมบัตร ATM ให้ และไม่ว่าจะจ่ายค่าแรงด้วยวิธีใด ก็จะมีการจัดทำเอกสารในเรื่องของการคำนวณที่มีความชัดเจน รวมทั้งหลักฐานที่แสดงว่าพนักงานได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนและตรงเวลา
- จะไม่มีการหักเงินซึ่งไม่ได้กำหนดไว้ตามกฎหมายออกจากค่าแรงที่จะจ่ายให้กับพนักงาน

ง. สิทธิและการหักเงิน

- พนักงานทุกคนจะได้รับสิทธิตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานไทย
- สิทธิดังกล่าวจะรวมถึงการประกันสุขภาพ ประกันสังคม การลาคลอดและการลาป่วย การประกันภัยความพิการและการบาดเจ็บในระหว่างการจ้างงาน เงินบำนาญผู้สูงอายุ หากแต่จะมีการหักเงินออกจากค่าแรงตามที่ได้รับอนุญาตโดยกฎหมายแรงงานไทย



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนการปฏิบัติตามนโยบายด้านสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

เริ่มใช้:

หน้าที่ 556 ของ 664

- จะไม่มีการหักเงินออกจากค่าจ้างซึ่งไม่ถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ได้รับอนุญาต จะมีการอธิบายให้ทราบถึงการหักเงินใดๆ ที่มีการตกลงกันไว้ล่วงหน้า อย่างชัดเจนในสัญญาจ้างงาน และได้รับความยินยอมอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรจากพนักงาน
- จะไม่มีการหักเงินสำหรับเวลาที่ใช้ไปในการฝึกอบรมที่มีความเกี่ยวข้องกับงานของพนักงาน โดยเฉพาะการอบรมเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS) หรือหักเงินในส่วนของอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล (PPE) เครื่องแบบ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน ความต้องการพื้นฐานเช่น ห้องน้ำและน้ำสะอาดสำหรับใช้ดื่ม
- ค่าเช่าบ้าน ค่าเดินทาง ค่าอาหาร อาจถูกหักออกจากค่าแรงหรือไม่ก็ได้ การหักเงินในส่วนนี้จะต้องได้รับการตกลงกันล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรและจะต้องไม่เกินกว่าอัตราตามตลาดหรืออัตราที่พนักงานคนอื่นจ่ายไปในสถานที่บริเวณเดียวกัน เงินในส่วนนี้จะไม่ถือว่าเป็นการทำกำไรให้แก่บริษัทหรือผู้รับเหมาช่วงจากค่าใช้จ่ายของพนักงาน และจะไม่ถูกนำมาใช้ในการเรียกร้องค่าธรรมเนียมที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงาน
- การเบิกค่าแรงล่วงหน้า การกู้ยืมเงินจะต้องเป็นไปตามกฎหมายและจะต้องมีการตกลงกันเป็นลายลักษณ์อักษรโดยใช้ข้อตกลงที่เหมาะสมซึ่งจะไม่ใช่การสร้างข้อผูกมัดด้วยการเป็นหนี้หรือสถานการณ์ที่เป็นการผูกมัดให้แก่พนักงานในส่วนของการชำระเงินคืนของพนักงาน รวมทั้งอัตราดอกเบี้ยจะต้องมีความเหมาะสมและเป็นธรรม ดังนั้น วิธีปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุดก็คือ การชำระเงินคืนจะต้องไม่เกินร้อยละ 10 ของค่าแรงรายเดือนของพนักงาน และระยะเวลาในการชำระเงินคืนควรจะไม่เกิน 6 เดือน
- การหักเงินอันเกิดจากการมาทำงานสายหรือการขาดงานจะต้องเป็นไปอย่างสมเหตุสมผลและอธิบายได้
- จะไม่มีการลงโทษทางวินัยหรือการบังคับให้ทำงานโดยใช้วิธีหักเงิน



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนการปฏิบัติตามนโยบายด้านสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

เริ่มใช้:

หน้าที่ 557 ของ 664

จ. วันหยุดและการลา

- นโยบายของบริษัทจะเป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทย ซึ่งนิยามคำว่า “วันหยุด” หมายถึงวันหยุดนักขัตฤกษ์ วันหยุดสุดสัปดาห์/วันหยุดงาน การลาพักผ่อนประจำปี ในขณะที่ “การลา” จะแบ่งออกเป็น 6 ประเภทคือ การลากิจ การลาป่วย การลาคลอด การลาเพื่อไปฝึกอบรม การลาเพื่อไปราชการ ทางทหาร การลาทำหมัน
- ประเภทของการลาทั้งหมดจะต้องได้รับการกำหนดและอธิบายให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน ในส่วนของจำนวนวันที่ได้รับอนุญาตให้ลา จำนวนวันที่จะได้รับค่าแรง เงื่อนไขในการสะสมวันลาไปใช้ในปีถัดไปหรือการได้รับเงินในกรณีที่มิใช่วันลา ฯลฯ ทั้งนี้ เป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องระบุรายละเอียดในส่วนนี้ไว้ในสัญญาจ้างงานหรือนำมาแนบไว้เป็นกฎระเบียบของบริษัทคือคู่มือพนักงาน (และมีการอ้างอิงถึงในสัญญา)
- บริษัทจะอ้างอิงกฎหมายแรงงานไทยฉบับล่าสุด

ฉ. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

- มีประเมินความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS) ในสถานที่ทำงาน เพื่อกำหนดพื้นที่หรือวิธีการปฏิบัติใดมีความเป็นไปได้ว่าจะไม่ปลอดภัย โดยเฉพาะสำหรับพนักงานที่เปราะบาง
- จะต้องมีการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษสำหรับหญิงที่ตั้งครรภ์หรือผู้หญิงที่อยู่ในระหว่างการพักผ่อนภายหลังการคลอดบุตรในส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวก ความยืดหยุ่นในระยะเวลาของการทำงาน และการมอบหมายงาน
- จะต้องมีการฝึกอบรมอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS) โดยมีเนื้อหา จำนวนชั่วโมงในการอบรม จะกำหนดไว้โดยกฎหมายไทย



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนการปฏิบัติตามนโยบายด้านสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

เริ่มใช้:

หน้าที่ 558 ของ 664

- จะต้องมีการจัดการฝึกอบรมเรื่องการอพยพในกรณีฉุกเฉิน การดับเพลิง และการปฐมพยาบาลให้กับพนักงานทุกคน ในทุกๆ สถานที่ทำงานและลักษณะงาน
- การวิเคราะห์ในเรื่องของอุบัติเหตุและความเสี่ยงต่อชีวิต สุขภาพ และความปลอดภัยของพนักงาน จะต้องได้รับการพิจารณาใน ขณะที่มีการตรวจสอบ คำร้องทุกข์และกลยุทธ์ในการแก้ไขเยียวยา

ข. โบนัส เงินจูงใจ (เงินค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นตามชิ้นงาน) และการเลื่อนตำแหน่ง

- จะมีระบบในการบันทึกตัวเลขของการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลซึ่งจะสามารถใช้ในการพิจารณาการจ่ายเงินโบนัสและเงินจูงใจได้
- เป้าหมายด้านการผลิตหรือตัวชี้วัดอื่นสำหรับพนักงานที่เป็นผู้หญิงและผู้ชายจะต้องถูกกำหนดไว้ให้อยู่ในระดับเดียวกัน
- จะใช้ระบบในการประเมินคุณสมบัติและการปฏิบัติงานเป็นตัวพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่ง
- บริษัทจะต้องไม่ปิดกั้นให้พนักงานที่เป็นผู้หญิงเข้าสมัครทำงานหรือร้องขอรับการอบรมเพิ่มเติมเพื่อที่จะสามารถทำงานในลักษณะที่โดยทั่วไปแล้วมีไว้หรือได้รับการพิจารณาว่ามีไว้สำหรับผู้ชายเท่านั้น เช่น งานเกี่ยวกับเครื่องกล การควบคุมเครื่องจักร
- เช่นเดียวกัน บริษัทจะต้องไม่ปิดกั้นให้พนักงานที่เป็นผู้หญิงทำงานในตำแหน่งบริหารจัดการ
- สำหรับตำแหน่งที่เหมือนหรือต่างกันซึ่งมีคุณค่าที่เทียบเคียงกันได้ ไม่ว่าจะพนักงานผู้หญิงหรือผู้ชายก็จะต้องได้รับค่าจ้างหรือการขึ้นเงินเดือนในอัตราที่เท่ากัน

ข. การเลิกจ้าง การลาออก การจ่ายเงินชดเชย

โรงงาน:29ม.4บางนา-ตราด(36) ต.ทับมา อ.เมือง จ.ระยอง21000โทรฯ038 663 007-8 โทรสาร038 663 009

FACTORY: 29 Moo 4, Bangna-Trad(36) Tubma, Mueang, Rayong, Rayong 21000 Thailand. Tel. 66 38 663 007 – 8 Fax. 66 38 663 009



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนการปฏิบัติตามนโยบายด้านสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

เริ่มใช้:

หน้าที่ 559 ของ 664

- บริษัทจะจัดทำเอกสารเกี่ยวกับกระบวนการมาตรฐานในการดำเนินการทางด้านวินัยสำหรับผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายของบริษัท ซึ่งจะได้รับการอธิบายให้พนักงานทุกคนเข้าใจ
- บริษัทจะจัดทำเอกสารเกี่ยวกับกฎระเบียบในการบอกกล่าวล่วงหน้าถึงการลาออกและการชำระเงินใดๆ ที่ครบกำหนดให้กับพนักงาน ซึ่งจะไม่เข้มงวดเกินกว่าตามที่กฎหมายแรงงานไทยอนุญาต
- การปลดพนักงานออก การเลิกจ้างจะต้องประกอบไปด้วยการอธิบายเหตุผลที่ชัดเจนและแสดงให้เห็นถึงกระบวนการที่ถูกต้อง รวมถึงจดหมายเตือนล่วงหน้าที่ถูกต้องเหมาะสมเพื่อแจ้งให้พนักงานเปลี่ยนหรือปรับปรุงพฤติกรรม
- การจ่ายเงินชดเชยให้กับพนักงานจะพิจารณาตามจำนวนเงินที่ระบุไว้ในกฎหมายแรงงานไทยฉบับล่าสุด

5. เสรีภาพในการเคลื่อนย้ายและเสรีภาพส่วนบุคคล

- ก. พนักงานจะมีเสรีภาพในการบอกเลิกสัญญา ภายใต้กฎเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้ล่วงหน้าซึ่งได้รับการบันทึกไว้เป็นเอกสาร
- ข. พนักงานจะมีเสรีภาพในการเดินทางกลับไปยังบ้านเกิดระหว่างที่มีการลา โดยไม่มีการลงโทษหรือข่มขู่ว่าจะเลิกจ้าง อย่างไรก็ตาม หากการดำเนินการดังกล่าวส่งผลเสียต่อสถานะทางกฎหมายในการเดินทางกลับมายังประเทศไทย ก็จะต้องเป็นความรับผิดชอบของทางบริษัท
- ค. พนักงานจะมีเสรีภาพในการเปลี่ยนงาน อย่างไรก็ตาม ตามบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานไทยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ นายจ้างคนก่อนมีหน้าที่ในการรายงานต่อหน่วยงานราชการที่มีอำนาจหน้าที่ให้ทราบถึงการลาออกหรือการหายไปของพนักงาน ทั้งนี้ ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการว่าจ้างแรงงานข้ามชาติ อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนงานซึ่งส่งผลเสียต่อใบอนุญาตทำงานหรือวีซ่าหรือสถานะทางกฎหมายของพนักงาน ก็จะตกอยู่กับพนักงานและนายจ้างรายใหม่



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนการปฏิบัติตามนโยบายด้านสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

เริ่มใช้:

หน้าที่ 560 ของ 664

- ง . พนักงานมีเสรีภาพในการใช้จ่ายค่าจ้างที่ได้รับตามที่ตนเองต้องการ และทางบริษัทจะไม่สร้างข้อจำกัดหรือข้อห้ามในส่วนนี้ เว้นแต่จะมีการละเมิดฝ่าฝืนนโยบายใดๆ ของบริษัท
- จ . พนักงานจะไม่ถูกจำกัดสิทธิ์ในการใช้สิ่งของจำเป็น (น้ำดื่ม, ห้องน้ำ) ระหว่างเวลาทำงานและเวลาพัก
- ฉ . พนักงานจะมีสิทธิ์ได้รับความเป็นส่วนตัวระหว่างเวลาพัก (รวมถึงการพักเพื่อเข้าห้องน้ำ) ภายหลังจากเวลาเลิกงาน และระหว่างเวลาในการลาและวันหยุด
- ช . พนักงานสามารถออกจากสถานที่ทำงานภายหลังจากเวลาเลิกงานโดยจะไม่ถูกขัดขวางโดยเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย (ไม่ว่าจะมีการพกพาอาวุธหรือไม่) ทั้งนี้ หากมีข้อกั่วงวลทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยนอกสถานที่ทำงาน (เช่น ความปลอดภัยหรือการคุ้มครองบุคคล) จะต้องมีการระบุรายละเอียดในส่วนนี้ก่อนที่จะมีการลงนามในสัญญา
- ซ . พนักงานจะมีอิสรภาพในการเลือกที่พักซึ่งอยู่นอกเหนือจากที่พักที่บริษัทจัดให้แม้จะถือว่าเป็นทางเลือกที่เสนอให้กับพนักงาน
- ฅ . พนักงานที่พักอยู่ในบ้านพักที่ทางบริษัทจัดให้สามารถที่จะเข้าและออกจากที่พักโดยไม่ต้องขออนุญาตจากทางบริษัทหรือบุคลากรที่ทำหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัย พนักงานจะมีสิทธิ์อย่างเต็มที่ในการเข้าถึงเอกสารประจำตัวของตนเองรวมถึงสิ่งของของตนเองที่อยู่ในบ้านพักของบริษัท
- ญ . พนักงานจะมีเสรีภาพในการเลือกว่าจะเข้าร่วมแผนในการออมเงินในรูปแบบสหกรณ์หรือแผนการลงทุนที่คณะกรรมการสวัสดิการของบริษัทเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือหรือริเริ่ม หรือสถาบันการเงินที่ทางบริษัทเป็นผู้แนะนำ หากพนักงานเลือกที่จะเข้าร่วม พนักงานจะมีสิทธิ์อย่างเต็มที่ในการเข้าถึงและควบคุมเงินออมทั้งหมดและเงินที่ตนเองจะต้องได้รับ

6. ความเท่าเทียมในสถานที่ทำงานและการปฏิบัติอย่างมีมนุษยธรรม



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนการปฏิบัติตามนโยบายด้านสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

เริ่มใช้:

หน้าที่ 561 ของ 664

- ก . ทางบริษัทจะไม่ยอมให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ แรงงานเด็ก การแบ่งแยกเพศ เชื้อชาติ สัญชาติ ชาติพันธุ์ สถานะทางกฎหมาย รสนิยมทางเพศ และความพิการ
- ข . แรงงานข้ามชาติจะได้รับการปฏิบัติเทียบเท่ากับแรงงานไทยในส่วนของสภาพในการทำงาน การได้รับการฝึกอบรม การมีสิทธิ์ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การเป็นสมาชิกในคณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน
- ค . ทางบริษัทจะไม่ยอมให้ผู้จัดหา ผู้รับเหมาช่วง ผู้ให้บริการ ใช้อำนาจข่มเหงในข้อต่อของแรงงานไทยหรือแรงงานข้ามชาติ รวมถึงการข่มขู่หรือใช้ความรุนแรง
- ง . นโยบายด้านวินัยของบริษัทจะต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายแรงงานไทย ในกรณีที่มีการกำหนดไว้ นโยบายเหล่านี้จะต้องได้รับความเห็นชอบจากหน่วยงานที่มีอำนาจในการนำเอามาใช้ กำกับติดไว้บนบอร์ดประกาศในภาษาที่พนักงานเข้าใจ
- จ . บริษัทมีหน้าที่ในการสร้างความเท่าเทียมในสถานที่ทำงานให้กับพนักงานผู้หญิงและผู้ชาย มาตรฐานอุตสาหกรรม¹⁵¹ ได้ระบุว่าส่วนต่างๆ ดังต่อไปนี้อาจเกิดกรณีของการแบ่งแยกเพศขึ้นได้ ทั้งนี้ ทางบริษัทจะได้ดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ให้มากขึ้นเพื่อเอาชนะข้อท้าทายในส่วนของ
- การสรรหาและการว่าจ้าง (รวมถึงไม่มีการทดสอบตั้งครรภ์)
 - ผลตอบแทนที่เท่าเทียม

¹⁵¹ Social Accountability International (SAI) Auditing Guidance Document Revision 4, September 20, 2013.



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนการปฏิบัติตามนโยบายด้านสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

เริ่มใช้:

หน้าที่ 562 ของ 664

- การฝึกอบรมและการเลื่อนตำแหน่ง
- การพิจารณาโทษทางวินัยและการเลิกจ้าง
- การคุกคามทางเพศ
- ข้อกำหนดในการลาคลอดบุตรและพักผ่อนหลังคลอด

ฉ . บริษัทจะไม่ยอมให้มีการคุกคามไม่ว่าอยู่ในรูปแบบใดเกิดขึ้น โดยเฉพาะการคุกคามทางเพศ ซึ่งถือว่าเป็นรูปแบบของการแบ่งแยกทางเพศสูงสุด การคุกคามทางเพศจะนำมาซึ่งความไม่ปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานเสื่อมเสียศีลธรรมและส่งผลต่องานและความสามารถในการทำงาน ของพนักงาน และท้ายที่สุดก็จะส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ของบริษัท

ซ . บริษัทจะดำเนินการจัดทำคู่มือในการต่อต้านการคุกคามทางเพศหรือหลักสูตรการอบรมในเรื่องของ

- นิยามของคำว่า “พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในสถานที่ทำงาน” และประเภทอื่น ๆ ของการกระทำที่เป็นการล่วงละเมิด
- ช่องทางในการร้องทุกข์สำหรับกรรายงานเหตุอย่างเป็นความลับและการคุ้มครอง
- กระบวนการเกี่ยวกับการสืบสวนหาข้อเท็จจริงและการลงโทษทางวินัยต่อผู้กระทำผิด
- วิธีการในการเฝ้าสังเกตวัฒนธรรมในสถานที่ทำงานเพื่อให้แน่ใจว่ามีการเคารพสิทธิของผู้หญิง
- วิธีการในการป้องกันการเข้าถึงภาพลามกอนาจาร ข้อมูลหรือสื่อที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ การยั่วยุทางเพศ และการพูดจาสบประมาทของพนักงานเพศชายต่อหน้าพนักงานเพศหญิง



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนการปฏิบัติตามนโยบายด้านสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

เริ่มใช้:

หน้าที่ 563 ของ 664

7. การเก็บรักษาเอกสารโดยพนักงาน บริษัทจะไม่ทำลาย ชุ่ยซ่อน ยึด หรือปฏิเสธไม่ให้ผู้สมัครหรือพนักงานเข้าถึง เอกสารระบุตัวตนหรือเอกสารการเข้าเมืองของตนเอง รวมถึงหนังสือเดินทาง ใบอนุญาตในการทำงาน และเอกสารส่วนบุคคลใดๆ อาทิเช่น สมุดเงินฝากธนาคารหรือบัตร ATM สำหรับในกรณีที่อยู่จัดหาแรงงานหรือนายจ้างต้องการเก็บรักษาเอกสารส่วนบุคคลไว้เป็นการชั่วคราวอันเนื่องมาจากข้อกำหนดทางกฎหมาย เอกสารดังกล่าวจะถูกส่งคืนให้กับพนักงานในทันทีเมื่อมีการร้องขอและไม่มีเงื่อนไขใดๆ ที่กำหนดไว้ก่อนล่วงหน้า และในระหว่างที่บริษัทเก็บรักษาเอกสารเหล่านั้นไว้ จะมีการจัดเตรียมสำเนาของเอกสารส่วนบุคคลที่ไม่อยู่ในความครอบครองของพนักงานไว้ให้กับพนักงาน และจะมีการแจ้งให้พนักงานทราบถึงเหตุผลที่ทางบริษัทต้องเก็บรักษาเอกสารดังกล่าวไว้พร้อมทั้งมีการแจ้งให้ทราบถึงความคืบหน้าของกระบวนการซึ่งมีการนำเอาเอกสารดังกล่าวไปใช้
8. กระบวนการและการฝึกอบรมพิเศษสำหรับแรงงานที่มีความเสี่ยง (สำหรับแรงงานก่อนเข้ามาถึงประเทศปลายทาง) บริษัทจัดหาแรงงานที่ทำสัญญาไว้กับทางบริษัทจะแจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดและการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษสำหรับแรงงานข้ามชาติที่เป็นเพศหญิงในทุกขั้นตอนของกระบวนการในการจัดหาแรงงาน ในระยะที่มีการเดินทางมาถึงก่อนการดำเนินการ ตัวอย่างเช่น การแจ้งให้ทราบถึงตำแหน่งงานว่างและลักษณะของงาน ข้อกำหนดในการเดินทาง การดำเนินการสัมภาษณ์และการฝึกอบรม รวมถึงหัวข้อที่มีการสอน วิธีการที่ถูกนำมาใช้ คุณสมบัติของผู้ฝึกอบรม และปัญหาโดยรวมที่มีความจำเพาะเจาะจงต่อการระบุถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้สำหรับแรงงานข้ามชาติที่เป็นเพศหญิง
9. การฝึกอบรมพิเศษสำหรับแรงงานที่มีความเสี่ยง (สำหรับแรงงานหลังเข้ามาถึงประเทศปลายทาง) การฝึกอบรมแรงงานข้ามชาติในเรื่องของการตระหนักถึงการค้ำมนุษย์ (TIP) และการนำเอานโยบายในการต่อต้านการค้ำมนุษย์ ไปใช้ รวมถึงการฝึกอบรมในเรื่องของมาตรฐานแกนหลักทางด้านแรงงานของ ILO ซึ่งจะได้รับการจัดขึ้นโดยใช้ภาษาที่แรงงานเข้าใจและใช้ล่ามในการสื่อสาร หากพบว่าอาจเกิดความเสี่ยงขึ้นได้กับพนักงานหญิง ก็จะมีการจัดอบรมเป็นพิเศษในเรื่องของ



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนการปฏิบัติตามนโยบายด้านสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

เริ่มใช้:

หน้าที่ 564 ของ 664

การป้องกันตนเอง การสร้างความมั่นใจ และการจัดการกับภัยคุกคามทางเพศ รวมถึงการข่มเหงทางเพศและการแสวงหาผลประโยชน์อื่นๆ เพื่อที่จะให้แรงงานหญิงมีศักยภาพเพิ่มขึ้น หัวข้อรายการในการฝึกอบรมหลักประจำปีจะถูกกำหนดโดยกระบวนการในการฝึกอบรม และในกรณีที่มีความต้องการอบรมเพิ่ม ก็จะทำเอาการฝึกอบรมเป็นกรณีพิเศษตามที่กล่าวไว้ข้างต้นมารวมไว้ด้วย

จ. การรับรู้

1. ทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) จะทำหน้าที่รวบรวมรายละเอียดของการไม่ปฏิบัติตามหรือการฝ่าฝืนนโยบายในการสรรหาแรงงานอย่างมีความรับผิดชอบและเป็นธรรม อันมีความเกี่ยวข้องกับห่วงโซ่อุปทานของอาหารทะเลรวมทั้งสภาพแวดล้อมและสถานที่อื่นเป็นที่ตั้งของโรงงาน รายละเอียดในส่วนนี้จะถูกจัดอันดับและจัดหมวดหมู่โดยพิจารณาให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานแกนหลักทางด้านแรงงานสากลและส่วนที่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานไทย จะมีการจัดอันดับโดยเป็นไปตามความรุนแรงพร้อมทั้งมีการนำเสนอช่องทางในการร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยาที่เหมาะสม
2. ทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) จะทำหน้าที่รวบรวมรายชื่อของหน่วยงานราชการ กลุ่มชุมชนในท้องถิ่นสำหรับแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ สมาคมไทยอุตสาหกรรม สมาคมทางกฎหมาย องค์กรพัฒนาเอกชน และองค์กรภาคประชาสังคม ที่ดำเนินงานอยู่ในพื้นที่ และสามารถให้ความช่วยเหลือกับโรงงานในการจัดการกับการร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยาในส่วนของเหตุการณ์และกรณีตามที่กล่าวมา



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนการปฏิบัติตามนโยบายด้านสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

เริ่มใช้:

หน้าที่ 565 ของ 664

ช. การรายงาน

- ฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคนต้องเข้าใจถึงหน้าที่ที่จะต้องแจ้งให้บริษัททราบทันทีเมื่อพบเห็นการกระทำที่ละเมิดนโยบายนี้ (ทั้งเห็นจริงหรืออาจเป็นเพียงข้อสงสัย) ไม่ว่าจะเกิดขึ้นภายในบริษัท นายหน้า บริษัทจัดหางาน และคู่ค้าที่สำคัญของบริษัท
- ผู้จัดการและพนักงานทุกคนจะต้องได้รับแจ้งให้ทราบว่าต้องติดต่อกับใครรวมถึงวิธีการในการติดต่อโดยไม่ต้องแจ้งชื่อ จะต้องมีการแจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดในการติดต่อกับพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทในกรณีฉุกเฉินแบบ 24 ชั่วโมง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือฝ่ายการผลิต ผู้บริหารสูงสุดหรือกรรมการของบริษัท เจ้าหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติตามนโยบายด้านศีลธรรม (ถ้ามีการมอบหมาย) หมายเลขโทรศัพท์สายด่วนหรืออีเมลที่เป็นความลับ รวมทั้งลิงก์แบบออนไลน์ ซึ่งจะมีการระบุถึงวิธีการในการดำเนินการและแบบฟอร์มที่สามารถกรอกข้อมูลที่เกี่ยวข้องลงไปได้
- บริษัทจะไม่อนุญาตให้มีการดำเนินการทางวินัย หรือการตอบโต้ไม่ว่าอยู่ในรูปแบบใดๆ ก็ตาม ซึ่งจะเกิดขึ้นกับบุคคลที่มีการรายงานให้ทราบถึงเหตุการณ์ของการฝ่าฝืนนโยบายนี้อย่างสุจริตใจ อย่างไรก็ตาม บุคคลที่พบว่าได้กระทำการฝ่าฝืนนโยบายนี้หรือกระทำการใดๆ ที่ผิดต่อกฎหมาย จะต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัยซึ่งอาจรุนแรงจนถึงขั้นการเลิกจ้าง ยิ่งกว่านั้น ทางบริษัทจะดำเนินการต่อบุคคลหรือองค์กรที่ขัดขวาง ทำให้ล่าช้า หรือปฏิเสธที่จะให้ความร่วมมือในการสืบสวนคือกันระบุได้ถือการละเมิดฝ่าฝืนนโยบายนี้
- ผู้บริหารระดับสูงจะใช้ความพยายามทั้งหมดเพื่อปกป้องผู้เสียหายหรือผู้แจ้งเบาะแส ทางบริษัทจะให้ความสำคัญระมัดระวังในการรักษาความลับของบุคคลทั้งหลายที่เป็นผู้แจ้งเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายคือกันนโยบายฉบับนี้ตลอดจนบุคคลทั้งหลายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดหรือการกระทำที่ไม่เหมาะสมซึ่งถูกกล่าวหา ไม่ว่าจะการฝ่าฝืนดังกล่าวจะได้รับการพิสูจน์ว่าเป็นจริงหรือไม่



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนการปฏิบัติตามนโยบายด้านสภาพการทำงานที่มีคุณค่า


เริ่มใช้:

หน้าที่ 566 ของ 664

5. จัดให้มีขั้นตอนสำหรับการจัดการกับกรณีที่เกี่ยวข้องกับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงและเด็กที่มีความอ่อนไหวทางเพศเพื่อปกป้องพวกเขาจากความเสื่อมเสีย การล่วงละเมิด ถูกคุกคาม หรือการแสวงประโยชน์มากกว่าเดิม

ข. กลไกในการร้องเรียน ร้องทุกข์

1. จะมีระบบที่พร้อมใช้งานสำหรับการรับเรื่องร้องทุกข์ การสืบสวน การแก้ไขปัญหา และการบันทึกคำร้องและการร้องทุกข์ รวมทั้งมีการจัดหมวดหมู่และจัดลำดับความสำคัญสำหรับการดำเนินการและการแก้ไขเยียวยา การตรวจสอบติดตาม การระบุถึงประวัติและรูปแบบของเหตุการณ์และประเภทของเหตุการณ์
2. ทางบริษัทจะจัดทำรายการของการร้องทุกข์ที่อาจเกิดขึ้นได้ไว้ล่วงหน้าซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกับนโยบาย โดยที่หมวดหมู่ที่แนะนำก็คือ สิทธิมนุษยชน กระบวนการในการจัดหาแรงงานจากบริษัทจัดหางาน การว่าจ้างภายในองค์กร การทำสัญญาจ้าง
3. ผู้บริหารระดับสูงจะให้ความสำคัญกับการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสและผู้เสียหาย มีการจัดทำเป็นเอกสารเพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะมีการรักษาความลับของข้อมูลและตัวตนของผู้เสียหาย มีมาตรการเฉพาะเพื่อปกป้องผู้หญิงจากถูกการล่วงละเมิดและคุกคามต่อชีวิตและความเป็นอยู่ ตัวอย่างเช่น ที่พักที่ปลอดภัยในสถานที่ที่ไม่เปิดเผยโดยร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชนในท้องถิ่น องค์กรภาคประชาสังคม หรือจัดหาทนายความผู้หญิงให้กับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงเพื่อรายงานเหตุก /ารณให้ ตำรวจหรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ การติดต่อและเข้าถึงสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดซึ่งมีหมายเลขโทรศัพท์สายด่วน “1300” เพื่อเข้ามาดำเนินการช่วยเหลือที่พึงพิงสำหรับเด็กและครอบครัว, การดูแลสุขภาพและให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย

	บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด	รหัส:HR-QP-001
		แก้ไขครั้งที่ :
	เรื่องแผนการปฏิบัติตามนโยบายด้านสภาพการทำงานที่มีคุณค่า	เริ่มใช้:
		หน้าที่ 567 ของ 664

4. ในส่วนของการพิจารณาโทษทางวินัย ซึ่งอาจนำไปสู่การเลิกจ้างหรือการดำเนินการทางกฎหมาย ก็จะต้องถูกนำมาใช้กับผู้กระทำผิด (ไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือองค์กร) โดยใช้วิธีการที่มีความเท่าเทียมกับการดำเนินการต่อการฝ่าฝืน ซึ่งเที่ยงธรรมและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

ณ. การแก้ไขเยียวยา

1. บริษัทจะจัดทำรายการของมาตรการในการแก้ไขเยียวยาที่เป็นไปได้ไว้ล่วงหน้า
2. ขั้นตอนในการดำเนินการจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับความรู้แรงของการละเมิด พร้อมทั้งจะมีการพิจารณาและจัดทำเอกสารไว้ล่วงหน้า ขั้นตอน ในการดำเนินการที่มีผลในทันที หรือเป็นแบบระยะสั้นหรือระยะยาว มาตรการที่อาจนำมาใช้อาจมีความเกี่ยวข้องกันกับการพิจารณาโทษทางวินัย ภายในองค์กร หรือการดำเนินการทางกฎหมายต่อผู้กระทำผิด หรือค่าชดใช้ที่เป็นตัวเงินหรือมีใช้ตัวเงิน การให้ความช่วยเหลือทางด้านการรักษาพยาบาลหรือทางกฎหมาย การฟื้นฟูสภาพ หรือให้การศึกษเพิ่มเติมต่อผู้เสียหาย
3. แผนในการแก้ไขฟื้นฟูเยียวยาจะประกอบไปด้วยกลยุทธ์ในการแก้ไขและการป้องกัน โดยเฉพาะสำหรับพนักงานหญิง ก็จะต้องรวมถึงการดำเนินการเพื่อเพิ่มศักยภาพเข้าไปด้วย



บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

รหัส:HR-QP-001

แก้ไขครั้งที่ :

เรื่องแผนการปฏิบัติตามนโยบายด้านสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

เริ่มใช้:

หน้าที่ 568 ของ 664

ญ. การตรวจสอบ

1. การตรวจประเมินภายในเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายนี้จะต้องทำในระบบจัดการทางสังคม (SMS) ของบริษัทโดยใช้ขั้นตอน หลักเกณฑ์ และขอบเขตตามเอกสารคู่มือการใช้งานระบบบริหารคุณภาพ ของทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในมีการรายงานไว้พร้อมกับข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะ การติดตามผล
2. การประเมินคู่ค้าเบื้องต้น การเฝ้าระวัง การประเมินคู่ค้าแบบไม่แจ้งล่วงหน้า ความถี่ขึ้นอยู่กับระดับความเสี่ยงและคะแนนการประเมินความเสี่ยงทางสังคม
3. นำเครื่องมือวิเคราะห์ความละเอียดอ่อนมิติชายหญิง มาใช้ในการตรวจสอบผู้จัดหาแรงงานและบริษัทจัดหางาน
4. จะพิจารณารายการตรวจสอบการล่วงละเมิดทางเพศและเครื่องมืออื่นๆในการประเมินความคืบหน้าความเท่าเทียมกันในสถานที่ทำงานมาใช้ในระหว่างตรวจประเมินภายในสำหรับระบบจัดการทางสังคมในบริษัท
5. ในทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในจะมีเจ้าหน้าที่ผู้หญิงที่ผ่านการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมสำหรับกิจกรรมที่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการสัมภาษณ์พนักงาน
6. ข้อเสนอแนะและข้อสรุปจากการประเมินผลและการตรวจสอบ บางส่วนหรือทั้งหมด จะถูกนำมาใช้เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือการปรับเปลี่ยนนโยบายและระบบการจัดการทางสังคมของบริษัท

ภาคผนวก ฉ: แผนการดำเนินงานตามนโยบายและขั้นตอนปฏิบัติด้านการสรรหาแรงงาน
ด้วยความรับผิดชอบ

ฉ-1: แผนการดำเนินงานทั่วไป

แผนการดำเนินงานทั่วไปตามขั้นตอนปฏิบัติงานตามนโยบาย 8 ประการ
ช่วงระหว่างเดือน _____ ถึง เดือน _____
บริษัท _____

ขั้นตอน ปฏิบัติงาน	กิจกรรม	ทำเมื่อใด	ทำโดยใคร	ความก้าวหน้า
ก. เอกสาร ขั้นตอนการ ปฏิบัติทั่วไป/ วิธีปฏิบัติทั่วไป สำหรับนโยบาย ทั้งหมด	1. จัดทำแผนผังห่วงโซ่ อุปทานสำหรับแต่ละ บริษัท			
	2. เลือกภาคีธุรกิจที่สำคัญ ที่เป็น first-tier			
	3. ขอข้อมูลด้านการ ดำเนินกิจการและด้าน แรงงานจากภาคีธุรกิจ			
	4. จัดทำนโยบายและ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน			
	5. ลงนามในนโยบายและ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน			
	6. การประกาศใช้นโยบายและขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน			

ขั้นตอน ปฏิบัติงาน	กิจกรรม	ทำเมื่อใด	ทำโดยใคร	ความก้าวหน้า
	7. แต่งตั้งคณะกรรมการ SMS			
	8. การอบรมและการเก็บผลการประเมินของทีม SMS เกี่ยวกับนโยบายทั้ง 8 ด้าน			
	9. ให้ทีม SMS ดำเนินการประเมินความเสี่ยงของบริษัทคู่ค้า ที่เกี่ยวกับนโยบายทั้ง 8 ด้าน			
	10. พัฒนาข้อกำหนดในการจัดอันดับ การให้คะแนนแก่บริษัท supplier และผู้ให้บริการ			
	11. ร่างแผนในการติดตามและประเมินสำหรับใช้กับบริษัท supplier และผู้ให้บริการ			

ขั้นตอน ปฏิบัติงาน	กิจกรรม	ทำเมื่อใด	ทำโดยใคร	ความก้าวหน้า
	12. ร่างจรรยาบรรณธุรกิจ หรือที่เรียกว่า Code of Conduct เพื่อจัดส่ง ให้กับบริษัท supplier และผู้ให้บริการ			
	13. จัดส่ง Code of Conduct ให้กับบริษัท supplier และผู้ให้บริการ			
	14. จัดใส่เลขเอกสาร ทั้งหมดเกี่ยวกับการจัดทำ แผนผังห่วงโซ่อุปทานและ การประเมินความเสี่ยง รวมทั้ง ผนวกรวมเอกสาร เหล่านั้นไว้ในคู่มือของ บริษัท			
	15. การจัดฝึกอบรมด้าน ความตระหนักเบื้องต้น เกี่ยวกับนโยบายที่ได้ พัฒนาขึ้นมาใหม่ ให้กับ สำหรับแรงงาน			

ขั้นตอน ปฏิบัติงาน	กิจกรรม	ทำเมื่อใด	ทำโดยใคร	ความก้าวหน้า
	16. การจัดทำรายการอ้างอิงกับแบบฟอร์มของบริษัทที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เอกสารเสริม ขั้นตอนการปฏิบัติงาน วิธีปฏิบัติงาน และนโยบายอื่น ๆ			
	17. จัดทำรายการเอกสารอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็น FM, SD, QP, WI สำหรับแต่ละนโยบายของแต่ละบริษัท			
	18. การจัดทำแผนการฝึกอบรมสำหรับปี 2563 เพื่อการจัดฝึกอบรมตามที่กำหนดไว้ในการละนโยบาย			
	19. การรวบรวมเอกสารในการอ้างอิงต่าง ๆ ตามอนุสัญญาระหว่างประเทศ มาตรฐานต่าง ๆ กฎหมาย เช่น ด้านแรงงาน ประมง และแรงงานข้ามชาติ			

ขั้นตอน ปฏิบัติงาน	กิจกรรม	ทำเมื่อใด	ทำโดยใคร	ความก้าวหน้า
	20. การรวบรวม website สำหรับการตรวจสอบรายชื่อในบัญชีดำหรือบัญชีที่ถูกลงโทษ			
	21. จัดทำรายชื่อเครือข่าย เช่น หน่วยงานภาครัฐ ภาคประชาสังคม องค์กรพัฒนาเอกชน และชุมชน			
	22. จัดทำกระบวนการร้องทุกข์และเยียวยา ได้แก่ ขั้นตอน ขอบเขต รูปแบบ แบบฟอร์ม ขั้นตอน			

ณ-2: แผนการดำเนินงานเฉพาะด้าน

แผนการดำเนินงานเฉพาะด้านตามขั้นตอนปฏิบัติงานตามนโยบาย 8 ประการ
 ช่วงระหว่างเดือน _____ ถึง เดือน _____
 บริษัท _____

ขั้นตอนปฏิบัติงาน ข. เอกสารเฉพาะ ด้าน	กิจกรรม	สถานะ			ทำเมื่อใด		หมายเหตุ/ บันทึก โดยบริษัท
		Y= เสร็จสมบูรณ์	N= ยังไม่เสร็จ	I= ต้องปรับปรุง แก้ไข	วันที่	โดย	
ข.1 การต่อต้าน การค้ามนุษย์	1. ขั้นตอนปฏิบัติ/ ขั้นตอนการ ดำเนินงาน ก) จัดทำขั้นตอนปฏิบัติการจัดซื้อ วัสดุและบริการ เพื่อให้แน่ใจว่า บริษัทซื้อฯ จากซัพพลายเออร์ที่ ปฏิบัติสอดคล้องนโยบายของ บริษัทฯ ข) จัดทำเกณฑ์การเลือกผู้จัดหา แรงงาน ค) จัดทำข้อบังคับเรื่องการรายงาน เหตุการณ์การกระทำที่ผิดกฎหมาย หรือจริยธรรมของผู้มีส่วนได้เสีย ภายนอกและภายใน ง) จัดทำข้อบังคับเรื่องการคุ้มครอง ผู้เสียหายและผู้รายงานเหตุการณ์ การค้ามนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การแสวงหาประโยชน์ทางเพศ						

ขั้นตอนปฏิบัติงาน ข. เอกสารเฉพาะ ด้าน	กิจกรรม	สถานะ			ทำเมื่อใด		หมายเหตุ/ บันทึก โดยบริษัท
		Y= เสร็จสมบูรณ์ N= ยังไม่เสร็จ I= ต้องปรับปรุง แก้ไข			ภายใน หรือ ภายนอก)	ทำโดยใคร (ภายใน หรือ ภายนอก)	
		Y	N	I			
	จ) จัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการ ร้องเรียนร้องทุกข์และการเยียวยา						
	2. แบบฟอร์ม บันทึก เอกสาร สนับสนุน ก) จัดทำบันทึกการฝึกอบรม สำหรับพนักงานกลุ่มเปราะบาง เรื่องสิทธิมนุษยชนและสิทธิ แรงงาน ข) จัดทำใบแสดงความยินยอมจาก พนักงาน ในกรณีที่บริษัทเก็บ เอกสารส่วนตัวของพนักงาน ค) จัดทำสัญญาจ้างงาน และ ระเบียบข้อบังคับของบริษัทที่ระบุ เรื่องของเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย และการเสรีภาพส่วนบุคคล ง) รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท นำเข้าแรงงาน ประกอบด้วย รูปถ่าย แบบฟอร์ม ค่าธรรมเนียม และหลักฐานๆ ที่แสดงว่าบริษัท ดังกล่าวปฏิบัติสอดคล้องกับ นโยบายของบริษัท						

ขั้นตอนปฏิบัติงาน ข. เอกสารเฉพาะ ด้าน	กิจกรรม	สถานะ			ทำเมื่อใด		หมายเหตุ/ บันทึก โดยบริษัท
		Y= เสร็จสมบูรณ์ N= ยังไม่เสร็จ I= ต้องปรับปรุง แก้ไข			ทำโดยใคร (ภายใน หรือ ภายนอก)		
		Y	N	I	วันที่	โดย	
	จ) บันทึกเกี่ยวกับการร้องเรียนร้อง ทุกข์ การวิเคราะห์สาเหตุของข้อ ร้องเรียนร้องทุกข์ มาตรการ ป้องกัน และการอุทธรณ์ หรือการ ไกล่เกลี่ย						
	3. การปฏิบัติ ก) จัดทำชุดคำถามสำหรับ สัมภาษณ์พนักงานก่อน/หลัง กระบวนการสรรหาพนักงาน ข) บันทึกผลการทดสอบของ พนักงานก่อน/หลังกระบวนการ สรรหาพนักงาน ค) จัดทำชุดคำถามแบ่งตามเพศ สภาพและวิธีการสัมภาษณ์ก่อน/ หลังกระบวนการสรรหาพนักงาน ง) จัดทำเช็คลิสต์สำหรับการ ตรวจสอบภายในและภายนอก รายงานการตรวจสอบ และแผน แก้ไขและป้องกันข้อบกพร่องที่พบ						

ขั้นตอนปฏิบัติงาน ข. เอกสารเฉพาะ ด้าน	กิจกรรม	สถานะ			ทำเมื่อใด		หมายเหตุ/ บันทึก โดยบริษัท
		Y= เสร็จสมบูรณ์ N= ยังไม่เสร็จ I= ต้องปรับปรุง แก้ไข			ทำโดยใคร (ภายใน หรือ ภายนอก)		
		Y	N	I	วันที่	โดย	
	<p>4. หัวข้อการฝึกอบรม</p> <p>ให้ดำเนินการจัดฝึกอบรมในหัวข้อต่อไปนี้</p> <p>ก) การค้ามนุษย์คืออะไร</p> <p>ข) ประเภทของการค้ามนุษย์</p> <p>ค) สถานการณ์การค้ามนุษย์ทั่วโลกและในที่ทำงาน</p> <p>ง) สาเหตุผู้เสียหายจึงมีความเปราะบาง</p> <p>จ) ผลกระทบของการค้ามนุษย์ต่อผู้เสียหาย</p> <p>ฉ) การเยียวยา</p> <p>ช) กรอบของกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครอง</p> <p>ซ) การป้องกันและการคุ้มครองในที่ทำงาน</p>						
ข.2 เสร็จภาพในการ สมาคมและการ ร่วมเจรจาต่อรอง	<p>1. ขั้นตอนปฏิบัติ/ ขั้นตอนการดำเนินงาน</p> <p>ก) จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ โดยมีสัดส่วนของผู้ชายและผู้หญิง</p>						

ขั้นตอนปฏิบัติงาน ข. เอกสารเฉพาะ ด้าน	กิจกรรม	สถานะ			ทำเมื่อใด		หมายเหตุ/ บันทึก โดยบริษัท
		Y= เสร็จสมบูรณ์ N= ยังไม่เสร็จ I= ต้องปรับปรุง แก้ไข			ทำโดยใคร (ภายใน หรือ ภายนอก)		
		Y	N	I	วันที่	โดย	
	<p>ที่สมดุลกัน และจัดให้มีการ เลือกตั้งและประชุมคณะกรรมการ ดังกล่าว</p> <p>ข) จัดทำขั้นตอนปฏิบัติงานเรื่อง การสรรหาและการเลิกจ้าง โดย ระบุว่าพนักงานไม่ควรที่จะถูก ลงโทษ เนื่องด้วยการใช้เสรีภาพใน การรวมกลุ่มสมาคม</p>						
	<p>2. แบบฟอร์ม บันทึก เอกสาร สนับสนุน</p> <p>ก) จัดเก็บหลักฐานเกี่ยวกับ คณะกรรมการสวัสดิการและการ เลือกตั้งผู้แทนพนักงาน</p> <p>ข) จัดทำรายงานการประชุม คณะกรรมการสวัสดิการ</p> <p>ค) ข้อตกลงของการเจรจาระหว่าง นายจ้าง/ลูกจ้าง</p> <p>ง) ขอร้องเรียนร้องทุกข์และการ แก้ไข</p>						

ขั้นตอนปฏิบัติงาน ข. เอกสารเฉพาะ ด้าน	กิจกรรม	สถานะ			ทำเมื่อใด		หมายเหตุ/ บันทึก โดยบริษัท	
		Y= เสร็จสมบูรณ์ N= ยังไม่เสร็จ I= ต้องปรับปรุง แก้ไข			ทำโดยใคร (ภายใน หรือ ภายนอก)	วันที่		โดย
		Y	N	I				
	<p>3. การปฏิบัติ</p> <p>ก) ส่งเสริมให้ผู้หญิงเป็นผู้แทนพนักงาน</p> <p>ข) จัดทำชุดคำถามการสัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบว่ามีการลงโทษหรือมีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการไม่ให้นักงงานใช้สิทธิของตนหรือไม่</p> <p>ค) จัดทำเช็คลิสต์สำหรับการตรวจสอบภายในและภายนอก รายงานการตรวจสอบ และแผนแก้ไขและป้องกันข้อบกพร่องที่พบ</p>							
	<p>4. หัวข้อการฝึกอบรม</p> <p>ให้ดำเนินการจัดฝึกอบรมในหัวข้อต่อไปนี้</p> <p>ก) ความหมายของเสรีภาพในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรองขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ</p> <p>ข) สาเหตุที่เสรีภาพในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรองถึงสำคัญกับลูกจ้าง/นายจ้าง</p>							

ขั้นตอนปฏิบัติงาน ข. เอกสารเฉพาะ ด้าน	กิจกรรม	สถานะ			ทำเมื่อใด		หมายเหตุ/ บันทึก โดยบริษัท	
		Y= เสร็จสมบูรณ์ N= ยังไม่เสร็จ I= ต้องปรับปรุง แก้ไข			ทำโดยใคร (ภายใน หรือ ภายนอก)	วันที่		โดย
		Y	N	I				
	ค) กฎหมายไทยเกี่ยวกับ คณะกรรมการสวัสดิการ ง) แนวปฏิบัติที่ดีต่าง ๆ จ) การละเมิดสิทธิ ฉ) ผลกระทบต่อพนักงานและ ธุรกิจ							
ข.3 กลไกการ ร้องเรียน ร้องทุกข์ และการแก้ไข เยียวยา	1. ขั้นตอนปฏิบัติ/ ขั้นตอนการ ดำเนินงาน ก) จัดทำกระบวนการร้องเรียนร้อง ทุกข์ และยุทธศาสตร์การเยียวยา รวมถึงการคุ้มครองผู้เสียหายและผู้ ร้องเรียน และการรักษาความลับ ข) ข้อปฏิบัติสำหรับการร้องเรียน ร้องทุกข์แต่ละนโยบาย ตามความ รุนแรงและผลกระทบ ค) การปิดเคส การอุทธรณ์ และ การไกล่เกลี่ย ง) กำหนดความรับผิดชอบด้านการ เยียวยาที่ชัดเจนระหว่างนายจ้าง/ บริษัทนำเข้าแรงงาน							

ขั้นตอนปฏิบัติงาน ข. เอกสารเฉพาะ ด้าน	กิจกรรม	สถานะ			ทำเมื่อใด		หมายเหตุ/ บันทึก โดยบริษัท
		Y= เสร็จสมบูรณ์ N= ยังไม่เสร็จ I= ต้องปรับปรุง แก้ไข			ทำโดยใคร (ภายใน หรือ ภายนอก)		
		Y	N	I			
<p>2. แบบฟอร์ม บันทึก เอกสาร สนับสนุน</p> <p>ก) จัดทำผังขั้นตอนการร้องเรียน ร้องทุกข์ แบบฟอร์ม ประเภท และ ระยะเวลา</p> <p>ข) จัดประเภทความรุนแรง การ เยียวยา สาเหตุ การแก้ไข และการ ป้องกัน</p> <p>ค) จัดทำข้อตกลงระหว่างนายจ้าง/ บริษัทนำเข้าแรงงานเรื่องการ เยียวยา</p> <p>ง) สนับสนุนเครือข่ายด้านการ เยียวยา</p>							
<p>3. การปฏิบัติ</p> <p>ก) ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เรื่องการสัมภาษณ์ การติดตาม การสอบสวน และความอ่อนไหว ระหว่างบุคคลในแต่ละเพศสภาพ</p>							

ขั้นตอนปฏิบัติงาน ข. เอกสารเฉพาะ ด้าน	กิจกรรม	สถานะ			ทำเมื่อใด		หมายเหตุ/ บันทึก โดยบริษัท
		Y= เสร็จสมบูรณ์ N= ยังไม่เสร็จ I= ต้องปรับปรุง แก้ไข			ทำโดยใคร (ภายใน หรือ ภายนอก)		
		Y	N	I	วันที่	โดย	
	<p>ข) ประเมินระบบภายใน ความถี่ และวิธีการปฏิบัติโดยใช้เครื่องมือ การประเมินผล</p> <p>ค) ประเมินชีพพลายเออร์และผู้ จัดหางาน</p> <p>ง) วิเคราะห์การปฏิบัติตาม นโยบายจากเช็คคลิสต์ รายงาน และ ใบประกาศนียบัตรรับรอง</p>						
	<p>4. หัวข้อการฝึกอบรม</p> <p>ให้ดำเนินการจัดฝึกอบรมในหัวข้อ ต่อไปนี้</p> <p>ก) ค่านิยมของ การร้องเรียน การ ร้องทุกข์ การเยียวยา การไกล่ เกลี่ย และการกลับประเทศต้นทาง</p> <p>ข) ประเทศและความรุนแรงของ ข้อร้องเรียนร้องทุกข์</p> <p>ค) การเข้าไปเกี่ยวข้องกับทางตรงและ ทางอ้อม</p> <p>ง) การรักษาความลับ และความ โปร่งใส</p>						

ขั้นตอนปฏิบัติงาน ข. เอกสารเฉพาะ ด้าน	กิจกรรม	สถานะ			ทำเมื่อใด		หมายเหตุ/ บันทึก โดยบริษัท
		Y= เสร็จสมบูรณ์ N= ยังไม่เสร็จ I= ต้องปรับปรุง แก้ไข			ทำโดยใคร (ภายใน หรือ ภายนอก)		
		Y	N	I	วันที่	โดย	
	จ) วิธีการเยียวยา ทางศาลและ ไม่ใช้ทางศาล เป็นตัวเงินและไม่ เป็นตัวเงิน และการป้องกัน						
ข.4 การไม่ใช้ แรงงานเด็ก	1. ขั้นตอนปฏิบัติ/ ขั้นตอนการ ดำเนินงาน ก) จัดทำขั้นตอนการพิสูจน์อายุ ข) บริหารจัดการเคสแรงงานเด็ก/ แรงงานผู้เยาว์ในกระบวนการสรร หาและว่าจ้าง ที่ไม่ได้ตั้งใจ ค) จัดทำขั้นตอนการนำเด็ก/ผู้เยาว์ ออกจากการจ้างงาน อย่างค่อย เป็นค่อยไป ง) นโยบายและข้อบังคับเกี่ยวกับ การคุ้มครองเด็ก จ) กำหนดความรับผิดชอบด้าน การเยียวยาที่ชัดเจนระหว่าง นายจ้าง/บริษัทนำเข้าแรงงาน						

ขั้นตอนปฏิบัติงาน ข. เอกสารเฉพาะ ด้าน	กิจกรรม	สถานะ			ทำเมื่อใด		หมายเหตุ/ บันทึก โดยบริษัท
		Y= เสร็จสมบูรณ์ N= ยังไม่เสร็จ I= ต้องปรับปรุง แก้ไข			ทำโดยใคร (ภายใน หรือ ภายนอก)		
		Y	N	I	วันที่	โดย	
	<p>2. แบบฟอร์ม บันทึก เอกสาร สนับสนุน</p> <p>ก) จัดทำข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับ อายุของพนักงาน และข้อมูล โรงเรียน</p> <p>ข) จัดทำแบบสัมภาษณ์ที่มีความ อ่อนไหวเรื่องเพศสภาพสำหรับฝ่าย บุคคล</p> <p>ค) จัดเก็บหลักฐานจากผู้จัดหา แรงงาน ประกอบด้วย รูปภาพ ใบ แสดงความยินยอมจากผู้ปกครอง (ถ้าจำเป็นต้องใช้)</p> <p>ง) บันทึก</p> <p>จ) จัดทำข้อตกลงระหว่างนายจ้าง/ บริษัทนำเข้าแรงงานเรื่องการ เยียวยา</p> <p>ฉ) รายชื่อเครือข่ายสนับสนุนด้าน การเยียวยา</p>						

ขั้นตอนปฏิบัติงาน ข. เอกสารเฉพาะ ด้าน	กิจกรรม	สถานะ			ทำเมื่อใด		หมายเหตุ/ บันทึก โดยบริษัท
		Y= เสร็จสมบูรณ์ N= ยังไม่เสร็จ I= ต้องปรับปรุง แก้ไข			ทำโดยใคร (ภายใน หรือ ภายนอก)		
		Y	N	I	วันที่	โดย	
	<p>3. การปฏิบัติ</p> <p>ก) ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เรื่องการสัมภาษณ์ การติดตาม การสอบสวน และความอ่อนไหว เรื่องเพศสภาพ และการปกป้องคุ้มครองเด็ก</p> <p>ข) ประเมินระบบภายใน ความถี่ และวิธีการปฏิบัติโดยใช้เครื่องมือ การประเมินผล</p> <p>ค) ประเมินซัพพลายเออร์และผู้จัดหางานในประเทศ รวมถึงบริษัท นำเข้าแรงงานและนายหน้า</p>						
	<p>4. หัวข้อการฝึกอบรม</p> <p>ให้ดำเนินการจัดฝึกอบรมในหัวข้อต่อไปนี้</p> <p>ก) ค่านิยมของแรงงานเด็กและแรงงานผู้เยาว์</p> <p>ข) งานเบา งานที่ปลอดภัย รูปแบบที่รุนแรงที่สุดของการใช้</p>						

ขั้นตอนปฏิบัติงาน ข. เอกสารเฉพาะ ด้าน	กิจกรรม	สถานะ			ทำเมื่อใด		หมายเหตุ/ บันทึก โดยบริษัท
		Y= เสร็จสมบูรณ์ N= ยังไม่เสร็จ I= ต้องปรับปรุง แก้ไข			ทำโดยใคร (ภายใน หรือ ภายนอก)		
		Y	N	I	วันที่	โดย	
	<p>แรงงานเด็ก และแนวปฏิบัติที่ยอมรับไม่ได้</p> <p>ค) แรงงานเด็กเกิดขึ้นที่ไหน และเกิดขึ้นได้อย่างไรก่อน/หลังกระบวนการสรรหา</p> <p>ง) การเข้าไปเกี่ยวข้องโดยตรง/โดยอ้อม</p> <p>จ) การนำเด็กออกจากการใช้แรงงานอย่างค่อยเป็นค่อยไป เช่น การคุ้มครองเด็ก การรักษาความลับ ความโปร่งใส ความสอดคล้องกับกฎหมายภายในประเทศและระหว่างประเทศ</p> <p>ฉ) วิธีการเยียวยาและการฟื้นฟู เช่น การเข้าโรงเรียน บริการสุขภาพ การคุ้มครอง และสาเหตุของแรงงานเด็ก การแก้ไข และการป้องกัน</p>						
ข.5 การไม่ใช้แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้	1. ขั้นตอนปฏิบัติ/ ขั้นตอนการดำเนินงาน –						

ขั้นตอนปฏิบัติงาน ข. เอกสารเฉพาะ ด้าน	กิจกรรม	สถานะ			ทำเมื่อใด		หมายเหตุ/ บันทึก โดยบริษัท
		Y= เสร็จสมบูรณ์ N= ยังไม่เสร็จ I= ต้องปรับปรุง แก้ไข			ทำโดยใคร (ภายใน หรือ ภายนอก)		
		Y	N	I	วันที่	โดย	
	<p>ก) จัดทำขั้นตอนปฏิบัติการจัดซื้อวัสดุและบริการ เพื่อให้แน่ใจว่าบริษัทซื้อฯ จากซัพพลายเออร์ที่ปฏิบัติสอดคล้องนโยบายของบริษัทฯ</p> <p>ข) จัดทำเกณฑ์การเลือกผู้จัดหา</p> <p>งาน</p> <p>ค) จัดทำข้อบังคับเรื่องการรายงานเหตุการณ์การกระทำที่ผิดกฎหมายหรือจริยธรรมของผู้มีส่วนได้เสียภายนอกและภายใน</p> <p>ง) จัดทำข้อบังคับเรื่องการคุ้มครองผู้เสียหายและผู้รายงานเหตุการณ์แรงงานบังคับ</p> <p>จ) จัดทำข้อบังคับด้านการติดตามการพิสูจน์ข้อเท็จจริง และการตรวจสอบ</p>						
	<p>2. แบบฟอร์ม บันทึก เอกสารสนับสนุน</p> <p>ก) จัดทำบันทึกการฝึกอบรมสำหรับพนักงานกลุ่มเปราะบาง</p>						

ขั้นตอนปฏิบัติงาน ข. เอกสารเฉพาะ ด้าน	กิจกรรม	สถานะ			ทำเมื่อใด		หมายเหตุ/ บันทึก โดยบริษัท
		Y= เสร็จสมบูรณ์ N= ยังไม่เสร็จ I= ต้องปรับปรุง แก้ไข			ทำโดยใคร (ภายใน หรือ ภายนอก)		
		Y	N	I	วันที่	โดย	
	<p>เรื่องสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน</p> <p>ข) จัดทำใบแสดงความยินยอมจากพนักงาน ในกรณีที่บริษัทเก็บเอกสารส่วนตัวของพนักงาน</p> <p>ค) จัดทำสัญญาจ้างงาน และระเบียบข้อบังคับของบริษัทที่ระบุเรื่องของเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย และการเสรีภาพส่วนบุคคล</p> <p>ง) รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท นำเข้าแรงงาน ประกอบด้วย รูปถ่าย แบบฟอร์ม ค่าธรรมเนียม และหลักฐานๆ ที่แสดงว่าบริษัทดังกล่าวปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายของบริษัท</p> <p>จ) บันทึกเกี่ยวกับการร้องเรียนร้องทุกข์ การวิเคราะห์สาเหตุของข้อร้องเรียนร้องทุกข์ มาตรการป้องกัน และการอุทธรณ์ หรือการไกล่เกลี่ย</p> <p>ฉ) จัดทำเช็คลิสต์การติดตามและตรวจสอบ ผลลัพธ์ รายงาน และการวิเคราะห์</p>						

ขั้นตอนปฏิบัติงาน ข. เอกสารเฉพาะ ด้าน	กิจกรรม	สถานะ			ทำเมื่อใด		หมายเหตุ/ บันทึก โดยบริษัท
		Y= เสร็จสมบูรณ์ N= ยังไม่เสร็จ I= ต้องปรับปรุง แก้ไข			ทำโดยใคร (ภายใน หรือ ภายนอก)		
		Y	N	I	วันที่	โดย	
	<p>3. การปฏิบัติ</p> <p>ก) จัดทำชุดคำถามสำหรับสัมภาษณ์พนักงานก่อน/หลังกระบวนการสรรหาพนักงาน</p> <p>ข) บันทึกผลการทดสอบของพนักงานก่อน/หลังกระบวนการสรรหาพนักงาน</p> <p>ค) จัดทำชุดคำถามแบ่งตามเพศสภาพและวิธีการสัมภาษณ์ก่อน/หลังกระบวนการสรรหาพนักงาน</p> <p>ง) จัดทำวิธีการแก้ไขและป้องกันจากผลลัพธ์และรายงานของการตรวจสอบภายในและภายนอก</p>						
	<p>4. หัวข้อการฝึกอบรม</p> <p>ให้ดำเนินการจัดฝึกอบรมในหัวข้อต่อไปนี้</p> <p>ก) ค่านิยมของแรงงานบังคับ</p> <p>ข) ประเภทของแรงงานบังคับ เช่น แรงงานขัดหนี้</p>						

ขั้นตอนปฏิบัติงาน ข. เอกสารเฉพาะ ด้าน	กิจกรรม	สถานะ			ทำเมื่อใด		หมายเหตุ/ บันทึก โดยบริษัท	
		Y= เสร็จสมบูรณ์ N= ยังไม่เสร็จ I= ต้องปรับปรุง แก้ไข			ทำโดยใคร (ภายใน หรือ ภายนอก)	วันที่		โดย
		Y	N	I				
	ค) การกระทำและวิธีการสำหรับการใช้แรงงานบังคับ (ทางตรงและทางอ้อม) ง) การเกิดแรงงานบังคับ ก่อน/หลังการสรรหาและว่าจ้าง ในสถานที่ทำงานและในชุมชน จ) ผลกระทบต่อผู้เสียหายและธุรกิจ ฉ) มาตรการเยียวยา ช) กรอบกฎหมายในการคุ้มครอง							
ข.6 การไม่เลือกปฏิบัติ	1. ขั้นตอนปฏิบัติ/ ขั้นตอนการดำเนินงาน – ก) ไม่เลือกปฏิบัติระหว่างการสรรหาและว่าจ้าง ข) จัดทำขั้นตอนปฏิบัติการจัดซื้อวัสดุและบริการ เพื่อให้แน่ใจว่าบริษัทซื้อฯ จากซัพพลายเออร์ที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบาย ค) จัดทำเกณฑ์การเลือกผู้จัดหาแรงงาน							

ขั้นตอนปฏิบัติงาน ข. เอกสารเฉพาะ ด้าน	กิจกรรม	สถานะ			ทำเมื่อใด		หมายเหตุ/ บันทึก โดยบริษัท	
		Y= เสร็จสมบูรณ์ N= ยังไม่เสร็จ I= ต้องปรับปรุง แก้ไข			ทำโดยใคร (ภายใน หรือ ภายนอก)	วันที่		โดย
		Y	N	I				
	ง) จัดทำข้อบังคับเรื่องการบริหารจัดการเคสคุกคามทางเพศ จ) ข้อบังคับเรื่องการรายงานเหตุการณ์การกระทำที่ผิดกฎหมายหรือจริยธรรมของผู้มีส่วนได้เสียภายนอกและภายใน ฉ) จัดทำข้อบังคับเรื่องการคุ้มครองผู้เสียหายและผู้รายงานเหตุการณ์การเลือกปฏิบัติ ช) จัดทำข้อบังคับด้านการร้องเรียนร้องทุกข์และเยียวยา ซ) จัดทำข้อบังคับด้านการติดตามการพิสูจน์ข้อเท็จจริง และการตรวจสอบ							
	2. แบบฟอร์ม บันทึก เอกสารสนับสนุน ก) จัดทำบันทึกการฝึกอบรมสำหรับพนักงานกลุ่มเปราะบางเรื่องสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน							

ขั้นตอนปฏิบัติงาน ข. เอกสารเฉพาะ ด้าน	กิจกรรม	สถานะ			ทำเมื่อใด		หมายเหตุ/ บันทึก โดยบริษัท	
		Y= เสร็จสมบูรณ์ N= ยังไม่เสร็จ I= ต้องปรับปรุง แก้ไข			ทำโดยใคร (ภายใน หรือ ภายนอก)	วันที่		โดย
		Y	N	I				
	<p>ข) เก็บรวบรวมหลักฐานแนวปฏิบัติด้านการสรรหาและว่าจ้างของบริษัทที่ไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>ค) จัดทำเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายโบนัส การให้เงินจูงใจ และการให้สวัสดิการ บนพื้นฐานของคุณสมบัติ</p> <p>ง) จัดฝึกอบรมและการดูแลหญิงตั้งครรภ์และพนักงานที่ต้องดูแลลูกหลังคลอด</p> <p>จ) เจือปนใจของสัญญา</p> <p>ฉ) จัดทำกฎระเบียบด้านการลงโทษทางวินัย</p> <p>ช) รวบรวมข้อมูลของบริษัทนำเข้าแรงงาน เช่น รูปถ่าย แบบฟอร์ม ตารางค่าธรรมเนียมนิยม และหลักฐานที่แสดงว่าบริษัทดังกล่าวปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบาย</p> <p>ซ) บันทึกเกี่ยวกับการร้องเรียนร้องทุกข์ การวิเคราะห์สาเหตุของข้อร้องเรียนร้องทุกข์ มาตรการป้องกัน และการอุทธรณ์ หรือการไกล่เกลี่ย</p>							

ขั้นตอนปฏิบัติงาน ข. เอกสารเฉพาะ ด้าน	กิจกรรม	สถานะ			ทำเมื่อใด		หมายเหตุ/ บันทึก โดยบริษัท
		Y= เสร็จสมบูรณ์ N= ยังไม่เสร็จ I= ต้องปรับปรุง แก้ไข			ทำโดยใคร (ภายใน หรือ ภายนอก)		
		Y	N	I	วันที่	โดย	
	ณ) จัดทำเช็คคลิสต์การติดตามและ ตรวจสอบ ผลลัพธ์ รายงาน และ การวิเคราะห์						
	3. การปฏิบัติ ก) จัดทำชุดคำถามสำหรับ สัมภาษณ์พนักงานก่อน/หลัง กระบวนการสรรหาพนักงาน ข) บันทึกผลการทดสอบของ พนักงานก่อน/หลังกระบวนการ สรรหาพนักงาน ค) จัดทำชุดคำถามแบ่งตามเพศ สภาพและวิธีการสัมภาษณ์ก่อน/ หลังกระบวนการสรรหาพนักงาน ง) รักษาความลับ จ) สอบสวนเหตุการณ์อย่างถูกต้อง ชัดเจน และด้วยวิธีการที่อ่อนไหว ต่อบุคคลในแต่ละเพศสภาพ ฉ) ดำเนินการแก้ไข/ป้องกันอย่าง เหมาะสม ตามผลลัพธ์และรายงาน การตรวจสอบภายใน/ภายนอก						

ขั้นตอนปฏิบัติงาน ข. เอกสารเฉพาะ ด้าน	กิจกรรม	สถานะ			ทำเมื่อใด		หมายเหตุ/ บันทึก โดยบริษัท
		Y= เสร็จสมบูรณ์ N= ยังไม่เสร็จ I= ต้องปรับปรุง แก้ไข			ทำโดยใคร (ภายใน หรือ ภายนอก)		
		Y	N	I	วันที่	โดย	
	<p>4. หัวข้อการฝึกอบรม</p> <p>ให้ดำเนินการจัดฝึกอบรมในหัวข้อต่อไปนี้</p> <p>ก) คำนิยมของการเลือกปฏิบัติ</p> <p>ข) สิทธิเรื่องการได้รับค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียม</p> <p>ค) การเลือกปฏิบัติบนฐานของเพศสภาพและอื่น ๆ</p> <p>ง) การกระทำและวิธีการ (ทางตรงและทางอ้อม)</p> <p>จ) การคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศ</p> <p>ฉ) สาเหตุที่ผู้เสียหายมีความเปราะบาง</p> <p>ช) ผลกระทบต่อผู้เสียหายและธุรกิจ</p> <p>ซ) การเกิดการเลือกปฏิบัติ ก่อน/หลังการสรรหาและว่าจ้าง และที่ทำงาน/ในชุมชน</p> <p>ฌ) การเยียวยา</p> <p>ญ) กรอบของกฎหมายในการคุ้มครอง</p>						

ขั้นตอนปฏิบัติงาน ข. เอกสารเฉพาะ ด้าน	กิจกรรม	สถานะ			ทำเมื่อใด		หมายเหตุ/ บันทึก โดยบริษัท
		Y= เสร็จสมบูรณ์ N= ยังไม่เสร็จ I= ต้องปรับปรุง แก้ไข			ทำโดยใคร (ภายใน หรือ ภายนอก)		
		Y	N	I	วันที่	โดย	
	ฎ) การป้องกันและคุ้มครองในที่ทำงาน						
ข.7 การสรรหา ด้วยความ รับผิดชอบ และเป็นธรรม	<p>1. ขั้นตอนปฏิบัติ/ ขั้นตอนการดำเนินงาน</p> <p>ก) จัดทำคู่มือการสรรหาพนักงานที่เน้นความสำคัญของหลักการสรรหาบนพื้นฐานของคุณสมบัติ การเคารพสิทธิมนุษยชนพื้นฐานและสิทธิแรงงาน และยึดมั่นในหลักการของงานที่มีคุณค่า</p> <p>ข) หลักเกณฑ์สำหรับเลือกผู้จัดหาแรงงานซึ่งระบุเกี่ยวกับการออกใบอนุญาต เงินการันตีสำหรับคุ้มครองพนักงาน เช่น การยึดเอกสาร เสรีภาพการเคลื่อนย้าย เสรีภาพส่วนบุคคล ตลอดทุก ๆ ขั้นตอนการสรรหา</p> <p>ค) จัดทำกลไกการร้องเรียนร้องทุกข์ และยุทธศาสตร์การเยียวยา และการคุ้มครองผู้เสียหายและ</p>						

ขั้นตอนปฏิบัติงาน ข. เอกสารเฉพาะ ด้าน	กิจกรรม	สถานะ			ทำเมื่อใด		หมายเหตุ/ บันทึก โดยบริษัท
		Y= เสร็จสมบูรณ์ N= ยังไม่เสร็จ I= ต้องปรับปรุง แก้ไข			ทำโดยใคร (ภายใน หรือ ภายนอก)		
		Y	N	I	วันที่	โดย	
	ผู้รายงานเหตุการณ์ รวมถึง ข้อกำหนดด้านการรักษาความลับ ง) กำหนดความรับผิดชอบด้านการ เยียวยาระหว่างนายจ้างและบริษัท จัดหางานอย่างชัดเจน						
	2. แบบฟอร์ม บันทึก เอกสาร สนับสนุน ก) สัญญาระหว่างผู้จัดหางานและ พนักงาน (ภาษาของพนักงานและ มีการตรวจสอบว่าถูกต้อง) ข) สัญญาระหว่างนายจ้างและ บริษัทจัดหางาน (ภาษาไทย) ค) สัญญาระหว่างบริษัทจัดหางาน ในประเทศไทยและประเทศต้นทาง โบรกเกอร์ และมีการตรวจสอบ การแปลภาษา ง) การจัดฝึกอบรมก่อนและหลัง เดินทาง จ) หลักฐานของเงื่อนไขของการ จ้างงานที่แจ้งกับผู้สมัครงานและที่						

ขั้นตอนปฏิบัติงาน ข. เอกสารเฉพาะ ด้าน	กิจกรรม	สถานะ			ทำเมื่อใด		หมายเหตุ/ บันทึก โดยบริษัท	
		Y= เสร็จสมบูรณ์ N= ยังไม่เสร็จ I= ต้องปรับปรุง แก้ไข			ทำโดยใคร (ภายใน หรือ ภายนอก)	วันที่		โดย
		Y	N	I				
	<p>แสดงว่าผู้สมัครงานเข้าใจเงื่อนไขดังกล่าว</p> <p>ฉ) หลักฐานเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมที่พนักงานถูกเรียกเก็บ เช่น ค่าหางาน ค่าดำเนินการ ค่าเดินทาง ค่าที่พัก และค่าฝึกอบรม</p> <p>ช) รูปถ่าย ภาพเคลื่อนไหว เอกสาร และหลักฐานทางอิเล็กทรอนิกส์และกระดาษที่แสดงถึงการปฏิบัติตามกฎหมายไทย</p> <p>ซ) ข้อบังคับด้านการร้องเรียนร้องทุกข์และการเยียวยา โดยระบุถึงประเภท ความรุนแรง มาตรการเยียวยา การวิเคราะห์สาเหตุ การแก้ไข และการป้องกัน</p> <p>ฌ) ข้อตกลงระหว่างนายจ้างและบริษัทจัดหางานเรื่องการเยียวยา</p> <p>ญ) รายชื่อเครือข่ายสนับสนุนเกี่ยวกับการฟื้นฟูเยียวยา</p>							

ขั้นตอนปฏิบัติงาน ข. เอกสารเฉพาะ ด้าน	กิจกรรม	สถานะ			ทำเมื่อใด		หมายเหตุ/ บันทึก โดยบริษัท
		Y= เสร็จสมบูรณ์ N= ยังไม่เสร็จ I= ต้องปรับปรุง แก้ไข			ทำโดยใคร (ภายใน หรือ ภายนอก)		
		Y	N	I	วันที่	โดย	
	<p>3. การปฏิบัติ</p> <p>ก) ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เรื่องการสัมภาษณ์ การติดตาม การพิสูจน์ข้อมูลของพนักงาน และการประกาศสมัครงาน การเขียน คำอธิบายลักษณะงาน รวมถึงและความอ่อนไหวเรื่องเพศสภาพ</p> <p>ข) ประเมินระบบภายใน ความถี่ และวิธีการปฏิบัติโดยใช้เครื่องมือ การประเมินผล</p> <p>ค) ประเมินซัพพลายเออร์และผู้ จัดหางานในประเทศ รวมถึงบริษัท นำเข้าแรงงานและโบรกเกอร์</p> <p>ง) วิเคราะห์การปฏิบัติตาม นโยบายจากเช็คคลิสต์ รายงาน และ ประกาศนียบัตรรับรอง</p>						

ขั้นตอนปฏิบัติงาน ข. เอกสารเฉพาะ ด้าน	กิจกรรม	สถานะ			ทำเมื่อใด		หมายเหตุ/ บันทึก โดยบริษัท
		Y= เสร็จสมบูรณ์ N= ยังไม่เสร็จ I= ต้องปรับปรุง แก้ไข			ทำโดยใคร (ภายใน หรือ ภายนอก)		
		Y	N	I	วันที่	โดย	
	<p>4. หัวข้อการฝึกอบรม</p> <p>ให้ดำเนินการจัดฝึกอบรมในหัวข้อต่อไปนี</p> <p>ก) คำนียามของการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน (due diligence) สิทธิมนุษยชนพื้นฐาน สิทธิแรงงาน การสรรหาพนักงานด้วยความรับผิดชอบ ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การคุ้มครองแรงงาน</p> <p>ข) ความสำคัญของการสรรหาพนักงานด้วยความรับผิดชอบ และงานที่มีคุณค่าต่อธุรกิจและพนักงาน</p> <p>ค) การปฏิบัติที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานไทย และมาตรฐานระหว่างประเทศของนายจ้างและบริษัทจัดหางาน</p> <p>ง) การเข้าถึงกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์ การเยียวยาและไกล่เกลี่ย</p> <p>จ) การเข้าไปเกี่ยวข้องกับช่องทางตรงและทางอ้อม</p>						

ขั้นตอนปฏิบัติงาน ข. เอกสารเฉพาะ ด้าน	กิจกรรม	สถานะ			ทำเมื่อใด		หมายเหตุ/ บันทึก โดยบริษัท
		Y= เสร็จสมบูรณ์ N= ยังไม่เสร็จ I= ต้องปรับปรุง แก้ไข			ภายใน หรือ ภายนอก)	ทำโดยใคร (ภายใน หรือ ภายนอก)	
		Y	N	I			
	ฉ) การรักษาความลับและความ โปร่งใส ช) วิธีการเยียวยา ทั้งทางศาลและ ไม่ใช้ทางศาล ที่เป็นตัวเงินและ ไม่ใช่ตัวเงิน และการป้องกัน						
B.8 การสภาพการ ทำงานที่มีคุณค่า	1. ขั้นตอนปฏิบัติ/ ขั้นตอนการ ดำเนินงาน ก) จัดทำคู่มือการสรรหาพนักงาน ที่เน้นความสำคัญของหลักการสรร หาบนพื้นฐานของคุณสมบัติ การ เคารพสิทธิมนุษยชนพื้นฐานและ สิทธิแรงงาน และยึดมั่นในหลักการ ของงานที่มีคุณค่า ข) จัดทำกฎระเบียบของบริษัทที่ เน้นย้ำความสำคัญของหลักการ การทำงานที่มีคุณค่าสำหรับการจ้าง งานที่มีประสิทธิภาพ โอกาส สำหรับผู้ชายและผู้หญิง การ สนับสนุนการพูดคุยทางสังคม ภายใต้เงื่อนไขของเสรีภาพ						

ขั้นตอนปฏิบัติงาน ข. เอกสารเฉพาะ ด้าน	กิจกรรม	สถานะ			ทำเมื่อใด		หมายเหตุ/ บันทึก โดยบริษัท
		Y= เสร็จสมบูรณ์ N= ยังไม่เสร็จ I= ต้องปรับปรุง แก้ไข			ทำโดยใคร (ภายใน หรือ ภายนอก)		
		Y	N	I	วันที่	โดย	
	<p>ความเท่าเทียม ความมั่นคง และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์</p> <p>ค) จัดทำกฎระเบียบของบริษัทที่ทำให้เชื่อมั่นได้ว่าไม่มีการยัดเอกสารของพนักงาน เสรีภาพในการเคลื่อนย้าย เสรีภาพส่วนบุคคล รวมถึงการเลือกบ้านพัก ในกรณีที่บริษัทจัดทำให้</p> <p>ง) จัดทำกฎระเบียบของบริษัทซึ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียม การปรับตำแหน่ง การให้โบนัส สวัสดิการ และเงินจูงใจ การให้พนักงานดูแลบุตร การฝึกอบรม และการดูแลสุขภาพทางเพศ</p> <p>จ) จัดทำกลไกการร้องเรียนร้องทุกข์ และยุทธศาสตร์การเยียวยา และการคุ้มครองผู้เสียหายและผู้รายงานเหตุการณ์ รวมถึงข้อกำหนดด้านการรักษาความลับ</p>						

ขั้นตอนปฏิบัติงาน ข. เอกสารเฉพาะ ด้าน	กิจกรรม	สถานะ			ทำเมื่อใด		หมายเหตุ/ บันทึก โดยบริษัท
		Y= เสร็จสมบูรณ์ N= ยังไม่เสร็จ I= ต้องปรับปรุง แก้ไข			ทำโดยใคร (ภายใน หรือ ภายนอก)		
		Y	N	I	วันที่	โดย	
	<p>2. แบบฟอร์ม บันทึก เอกสาร สนับสนุน</p> <p>ก) สัญญาจ้างระหว่างนายจ้าง/ ลูกจ้าง ในภาษาของลูกจ้าง (มีการ ตรวจสอบความถูกต้อง) และลงนาม 2 ฉบับ</p> <p>ข) หลักฐานแสดงเงื่อนไขการจ้าง งานที่แจ้งกับผู้สมัครงานและที่ แสดงว่าผู้สมัครงานเข้าใจเงื่อนไข ดังกล่าว</p> <p>ค) หลักฐานที่แสดงว่าแรงงานข้าม ชาติได้รับการอธิบายเกี่ยวกับสิทธิ ต่าง ๆ ในภาษาของแรงงาน และ เงื่อนไขของสัญญาก่อนที่จะลงนาม</p> <p>ง) หลักฐานเกี่ยวกับค่าธรรมเนียม ที่พนักงานถูกเรียกเก็บ เช่น ค่าหา งาน ค่าดำเนินการ ค่าเดินทาง ค่าที่พัก และค่าฝึกอบรม</p> <p>จ) ฝึกอบรมพนักงานใหม่ โดยแจ้ง ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน ความ เสี่ยง ความรับผิดชอบ สายงาน สิทธิเสรีภาพ และกฎระเบียบของ</p>						

ขั้นตอนปฏิบัติงาน ข. เอกสารเฉพาะ ด้าน	กิจกรรม	สถานะ			ทำเมื่อใด		หมายเหตุ/ บันทึก โดยบริษัท	
		Y= เสร็จสมบูรณ์ N= ยังไม่เสร็จ I= ต้องปรับปรุง แก้ไข			ทำโดยใคร (ภายใน หรือ ภายนอก)	วันที่		โดย
		Y	N	I				
	บริษัท และฝึกอบรมเรื่องความอา ชีวอนามัยและความปลอดภัย ตาม กฎหมายไทย ฉ) กฎระเบียบบริษัทที่ระบุถึง ชั่วโมงการทำงาน สวัสดิการ วิธี/ รอบจ่ายค่าจ้าง การลงโทษ ทางวินัย วันลาและวันหยุด การเลิกจ้าง และค่าชดเชย ซ) ข้อบังคับเกี่ยวกับการร้องเรียน ร้องทุกข์และการเยียวยา ระบุถึง วิธีการเข้าถึงกลไกฯ การกรอกข้อ ร้องเรียนฯ การติดตามและอัปเดต การสืบสวนสอบสวน การวิเคราะห์ สาเหตุ การแก้ไข และการป้องกัน							
	3. การปฏิบัติ ก) ทบทวนรายละเอียดของสัญญา จ้าง เพื่อให้มั่นใจได้ว่าเป็นไปตามที่ ได้แจ้งกับผู้สมัครงานไว้ ข) ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เรื่องการสัมภาษณ์ การติดตาม							

ขั้นตอนปฏิบัติงาน ข. เอกสารเฉพาะ ด้าน	กิจกรรม	สถานะ			ทำเมื่อใด		หมายเหตุ/ บันทึก โดยบริษัท
		Y= เสร็จสมบูรณ์ N= ยังไม่เสร็จ I= ต้องปรับปรุง แก้ไข			ทำโดยใคร (ภายใน หรือ ภายนอก)		
		Y	N	I	วันที่	โดย	
	<p>การสอบสวน และความอ่อนไหว เรื่องเพศสภาพ และ</p> <p>ค) ประเมินระบบภายใน ความถี่ และวิธีการปฏิบัติโดยใช้เครื่องมือ การประเมินผล</p> <p>ง) ประเมินชีพพลายเออร์และผู้ จัดหางานในประเทศ รวมถึงบริษัท นำเข้าแรงงานและโบรกเกอร์</p> <p>จ) วิเคราะห์การปฏิบัติตาม นโยบายจากเช็คลิสต์ รายงาน และใบประกาศนียบัตรรับรอง</p>						
	<p>4. หัวข้อการฝึกอบรม</p> <p>ให้ดำเนินการจัดฝึกอบรมในหัวข้อ ต่อไปนี้</p> <p>ก) สิทธิของแรงงานและความ รับผิดชอบ เช่น เสรีภาพในการ เคลื่อนย้าย เสรีภาพส่วนบุคคล</p> <p>ข) การเข้าถึงกระบวนการร้องเรียน ร้องทุกข์และการเยียวยา รวมถึง การรักษาความลับ และการ คุ้มครอง</p>						

ภาคผนวก ญ: ตัวอย่างนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงาน ในประเทศ

**ญ-1: นโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ 8 ทิศกู่ด
เพาเวอร์ จำกัด**

ญ-1.1: ถ้อยแถลงนโยบายในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

ประกาศ

นโยบายเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

ความมุ่งมั่นที่จะไม่ยอมรับโดยเด็ดขาด

บริษัทฯ มีนโยบายไม่ยอมรับโดยเด็ดขาดต่อความพยายามที่จะหลีกเลี่ยงหรือขัดขวางการใช้สิทธิของพนักงานในการก่อตั้งหรือเข้าร่วมองค์กรหรือกลุ่มที่คนเหล่านั้นเลือก (รวมถึงสหภาพการค้า) เพื่อให้เป็นตัวแทนของตน เราตระหนักถึงสิทธิของผู้ปฏิบัติงานและพนักงานในการก่อตั้งกลุ่มซึ่งมีการจัดการอย่างเสรีและมีสิทธิที่จะเข้าร่วมสหพันธ์และสมาพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรสากลของผู้ปฏิบัติงานและพนักงาน โดยไม่ต้องเกรงกลัวว่าจะถูกสลายหรือระงับยับยั้งโดยผู้อำนาจในการบริหาร¹⁵² เช่นเดียวกัน เราจะไม่ยอมรับความพยายามที่จะขัดขวางกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองร่วม อย่างเช่น การไล่พนักงานออก เนื่องจากเป็นสมาชิกสหภาพหรือเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพ โดยเด็ดขาด เราขอยืนยันถึงความเข้าใจที่ว่า การเข้าร่วมสมาคมของผู้ปฏิบัติงานและพนักงานจะต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเหมาะสมจากการกระทำใดๆ ก็ตามที่เป็นการแทรกแซงโดยบุคคลอื่น¹⁵³

บริษัทฯ ตระหนักว่าเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองร่วมเกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน หากไม่มีสิทธิอย่างแรกแล้ว สิทธิอย่างหลังก็คงไม่อาจดำเนินไปได้ด้วยดีเพราะพนักงานจะไม่มีตัวแทนที่เหมาะสม ในการจะมีตัวแทนที่เหมาะสมได้นั้น พนักงานจะต้องมีเสรีภาพในการเลือกว่าจะมีตัวแทนในลักษณะใดและบริษัทฯ จะต้องไม่แทรกแซงกระบวนการนี้ ในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเลของไทย โดยเฉพาะในองค์กรธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลางอาจไม่มีสหภาพแรงงานในสถานที่ทำงาน แต่เราก็ยึดมั่นในความตระหนักที่มีต่อสิทธิของพนักงานในการที่จะจัดการและร่วมเป็นตัวแทนเพื่อผลประโยชน์ของพวกเขา

¹⁵² อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948 (ฉบับที่ 87)

¹⁵³ อนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวกันและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1949

เขาในการเจรจากับบริษัทฯ เราจะไม่ขัดขวางกระบวนการนี้และจะเคารพในสิทธิในการจัดการและร่วมเจรจาต่อรองเรื่องสภาพการทำงานและข้อตกลงในการจ้างงาน

บริษัทฯตระหนักถึงความสำคัญในการมุ่งมั่นอย่างแข็งขันที่จะเคารพสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะสิทธิของผู้ปฏิบัติงานในการมีงานและรายได้ที่เพียงพอสำหรับดูแลครอบครัวของตน รวมถึงผู้หญิงและเด็กที่จะมีสุขภาพที่ดี ได้รับการศึกษา มีเกียรติ ได้มีพัฒนาการทั้งทางกายและทางใจ และมีสวัสดิภาพภายในสภาพแวดล้อมที่คุ้มครองและส่งเสริม เราเตรียมพร้อมที่จะหารือกับพนักงานในเรื่องข้อตกลงที่จะนำมาซึ่งประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย ซึ่งจะช่วยให้ธุรกิจของเราสามารถสนับสนุนพวกเขาต่อไปได้ พร้อมๆ กับตอบสนองความต้องการและข้อกังวลของพวกเขาถ้าหากและเมื่อพวกเขาเลือกที่จะใช้สิทธิของตน

บริษัทฯตระหนักว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย ได้กำหนดให้บริษัทที่มีพนักงาน 50 คนขึ้นไปจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการขึ้นมา ภายในขณะนี้ที่กำกับควบคุมโดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์¹⁵⁴ เฉพาะพนักงานไทยเท่านั้นที่สามารถก่อตั้งและเป็นผู้นำสหภาพได้ แรงงานข้ามชาติอาจเข้าร่วมสหภาพที่มีผู้นำเป็นคนไทยได้แต่ไม่อาจก่อตั้งสหภาพเองได้ เพื่อจัดการปัญหาความไม่เท่าเทียมนี้โดยไม่ให้ขัดต่อกฎหมายแรงงานไทย บริษัทฯได้เชิญแรงงานข้ามชาติให้เข้าร่วมในคณะกรรมการสวัสดิการ โดยเป็นไปตามสัดส่วนแรงงานข้ามชาติภายในบริษัทฯ

การใช้งานและขอบเขต

บริษัทฯและพนักงานทุกคนจะไม่มีส่วนร่วม ไม่สนับสนุนหรือส่งเสริมในการกระทำที่ขัดขวางสิทธิของพนักงานในการจะมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองร่วมในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะในทางตรงหรือทางอ้อม บริษัทฯมุ่งมั่นที่จะไม่ทำธุรกิจกับองค์กรใดก็ตามที่ส่อนัยหรือถูกกล่าวหาว่าละเมิดสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานเหล่านี้หรือกระทำการใดๆ ที่ผิดจริยธรรมและมีขอบด้วยกฎหมายในการดำเนินกิจการ ความร่วมมือหรือในห่วงโซ่อุปทาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเราจะ**ไม่**จัดซื้อวัสดุและการบริการจากผู้จัดหาสินค้า ผู้รับเหมาช่วง ผู้ให้บริการ นายหน้า ตัวแทนจัดหางาน บริษัทจัดหาแรงงาน ที่อาจจะได้เกี่ยวข้องกับละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน รวมถึงสิทธิในการมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองร่วม ไม่ว่าจะในทางตรงหรือทางอ้อม บริษัทฯจะ**ไม่**ใช้การบังคับใช้แรงงาน ความรุนแรง การข่มขู่ การล่วงละเมิดทางกาย/ใจ เป็นมาตรการลงโทษหรือตักเตือนสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่รายงานว่าเข้าร่วมสมาคมของพนักงาน หรือพนักงานที่

¹⁵⁴ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 (1974) มาตรา 12

เข้าร่วมสหภาพหรือกิจกรรมการร่วมเจรจาต่อรอง รวมถึงไม่ใช่เป็นหนทางในการเลือกปฏิบัติเนื่องมาจากเชื้อชาติ เพศสภาพ ศาสนา และอื่นๆ¹⁵⁵

บริษัทคาดหวังว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นเจ้าของ ผู้ถือหุ้น ผู้จัดการ และพนักงาน จะปฏิบัติตามมาตรฐานที่เข้มงวดที่สุดในการไม่มีส่วนร่วมและไม่สนับสนุนการกระทำใดๆ ที่ละเมิดนโยบายฉบับนี้ตลอดเวลาทั้งในที่ทำงานและในชีวิตส่วนตัว เช่นเดียวกันบริษัทคาดหวังว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกไม่ว่าจะเป็นผู้จัดหาสินค้า ผู้รับเหมาช่วง นายหน้า ตัวแทน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทจัดหาแรงงาน รวมถึงองค์กรธุรกิจที่เป็นสถาบันหรือวิสาหกิจชุมชน จะปฏิบัติตามนโยบายและจุดยืนของบริษัทในเรื่องสิทธิในการมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองร่วม บริษัทต้องการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดรักษามาตรฐานความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อการกระทำเอาไว้ในระดับสูง

ความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามและจัดการเรื่องความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น

ด้วยความตระหนักถึงความเสี่ยงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางกลุ่ม เช่น แรงงานข้ามชาติ ผู้หญิงและบุตรของเขา หญิงตั้งครรภ์ ผู้พิการ รวมไปถึงการเลือกปฏิบัติเนื่องมาจากเพศสภาพโดยเฉพาะกับผู้หญิงและเด็กหญิง บริษัทฯจึงมุ่งมั่นที่จะให้ความสำคัญเป็นพิเศษและจัดหาทรัพยากรให้สอดคล้องกับคุณค่าและไม่เกินศักยภาพบริษัทฯ การปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้จะนำไปตามแผนการปฏิบัติตามนโยบาย ซึ่งจะกระตุ้นการรับรู้ เพิ่มการป้องกัน สร้างความตระหนักและการรายงานในทางลับ เปิดช่องทางการร้องทุกข์และทางเลือกในการแก้ไขเยียวยา ฝ้าจับตาและตรวจสอบให้กลยุทธ์เหล่านี้สามารถจัดการกับความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ รวมไปถึงส่งเสริมความพยายามที่จะระบุ ลด ป้องกัน และกำจัดความพยายามใดๆ ก็ตามที่จะขัดขวางหรือป้องกันไม่ให้มีการใช้สิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองร่วม

ประกาศ ณ วันที่

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบโดยทั่วกัน

.....

()

กรรมการผู้จัดการ

¹⁵⁵ อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 (ฉบับที่ 105)

ญ-1.2: ถ้อยแถลงนโยบายต่อต้านการค้ามนุษย์

ประกาศ

นโยบายการต่อต้านการค้ามนุษย์

มุ่งมั่นที่จะต่อต้านการค้ามนุษย์อย่างเด็ดขาด

บริษัทฯ มีนโยบายที่ไม่ยอมรับอย่างเด็ดขาดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ ซึ่งหมายถึง การจัดหา การขนส่ง การส่งต่อ การจัดให้อยู่อาศัย หรือการรับไว้ซึ่งบุคคลด้วยวิธีการขู่เข็ญ หรือด้วยการใช้กำลัง หรือด้วยการบีบบังคับในรูปแบบอื่นใด ด้วยการลักพาตัว ด้วยการฉ้อโกง ด้วยการหลอกลวง ด้วยการใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือด้วยการใช้สถานะความเสียหายจากการค้ามนุษย์โดยมิชอบ หรือมีการให้ หรือรับเงิน หรือผลประโยชน์เพื่อให้ได้มาซึ่งความยินยอมของบุคคลผู้มีอำนาจ ควบคุมบุคคลอื่น เพื่อความมุ่งประสงค์ในการแสวงประโยชน์ในรูปแบบของการบังคับใช้แรงงาน¹⁵⁶ การค้าทางเพศของผู้หญิงและเด็กและรูปแบบอื่น ๆ ของการค้ามนุษย์¹⁵⁷

บริษัทฯ จึงมีความมุ่งมั่นอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติตามหลักการทางจริยธรรมที่เคารพสิทธิมนุษยชนและช่วยให้ทุกคนโดยเฉพาะผู้หญิงและเด็กสามารถบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเองและมั่นใจว่าได้รับการปกป้องและยกระดับสภาพความเป็นอยู่ให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นบริษัทฯ จึงยืนหยัดที่จะต่อต้านการค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบโดยตระหนักถึงผลกระทบของการค้ามนุษย์ที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปราะบางอย่างยิ่งผู้หญิงและเด็กผู้หญิง และตระหนักถึงความเสี่ยงที่จะมีอันตรายด้านร่างกายและจิตใจที่อาจทำให้เกิดความเสียหายชั่วคราวหรือถาวรสำหรับชีวิตและการทำงาน

การบังคับใช้และขอบเขต

บริษัทฯ และพนักงานทุกคนจะไม่เข้าไปมีส่วนร่วมหรือส่งเสริมการค้ามนุษย์ การแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การบังคับใช้แรงงานและการซื้อสินค้าจากซัพพลายเออร์ ผู้รับเหมา นายหน้า บริษัทจัดหาแรงงานที่อาจเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์

บริษัทฯ คาดหวังให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในทั้งหมด ได้แก่ เจ้าของ ผู้ถือหุ้น ผู้จัดการและพนักงานจะอยู่ในระดับมาตรฐานสูงสุดที่ไม่เกี่ยวข้องหรือไม่สนับสนุนการละเมิดนโยบายนี้ ไม่ว่าจะรุนแรงหรือไม่รุนแรงตลอดเวลาที่ทำงานหรือนอกเวลาทำงาน บริษัทฯ มีความคาดหวังเช่นเดียวกันนี้กับซัพพลายเออร์ ผู้รับเหมา

¹⁵⁶ พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ 2551 (2008), แก้ไขเพิ่มเติม 2015), แก้ไขเพิ่มเติม 2019

¹⁵⁷ The United Nations Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, 2000 (Palermo Protocol)

ช่วง นายหน้า บริษัทจัดหาแรงงาน ผู้ประกอบการ องค์กรหรือชุมชน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายด้วยความ
รับผิดชอบและโปร่งใส

ความรับผิดชอบและแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น

บริษัทจะพิจารณาการปกป้องพิเศษสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปราะบางเช่น แรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะผู้หญิงและบุตรของเขา สตรีมีครรภ์ และคนพิการ ตามแผนดำเนินการที่ทำให้เกิดความตระหนัก, เพิ่มทักษะในการป้องกันตนเอง รับรู้และการรายงานที่เป็นความลับ จัดให้มีช่องทางร้องเรียน ร้องทุกข์ ทางเลือกในการแก้ไขเยียวยา การติดตามตรวจสอบกลยุทธ์เหล่านี้จะจัดการกับความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น อย่างเป็นระบบ เพื่อลดความเสี่ยงในการค้ำมนุษย์ที่อาจเกิดขึ้น

ประกาศ ณ วันที่

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบโดยทั่วกัน

.....

()

กรรมการผู้จัดการ

ญ-1.3: ถ้อยแถลงนโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

ประกาศ

นโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

ความมุ่งมั่นที่จะให้มีการเจรจาและคุ้มครอง

บริษัทมุ่งมั่นที่จะจัดหาช่องทางการสื่อสารสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน โดยเฉพาะพนักงานที่มีความเปราะบาง อาทิ แรงงานข้ามชาติ และผู้หญิง เพราะคนเหล่านี้จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเห็น ข้อห่วงกังวล คำร้องเรียน และคำร้องทุกข์ ที่ส่งผลกระทบต่อนโยบายสำหรับการปฏิบัติตามเสาหลักของการทำงานที่ดี ซึ่งได้แก่ การเคารพในหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในที่ทำงาน (ILO มาตรฐานแรงงานที่สำคัญ) การสร้างการจ้างงานที่ก่อให้เกิดผลและโอกาสในการสร้างรายได้แก่หญิงและชาย การให้ความคุ้มครองทางสังคม และการส่งเสริมการเจรจาทางสังคม¹⁵⁸ บริษัทตระหนักว่าผลสะท้อนกลับจากสถานที่ทำงานนั้น เป็นวิธีการอันมีค่าในการที่จะปฏิบัติตามหน้าที่ในการปกป้องพนักงาน ป้องกันพฤติกรรมที่มีขอบด้วยกฎหมายหรือผิดจริยธรรม และบรรเทาผลกระทบไม่ว่าจะเกิดขึ้นโดยตรงจากภายในบริษัทหรือโดยทางอ้อมจากข้อต่ออื่นๆ ในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท¹⁵⁹ ตั้งแต่การทำร้ายพนักงานไม่ว่าจะทางร่างกายหรือจิตใจ ตลอดไปจนถึงการล่วงละเมิดหรือเอาเปรียบหรือสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยหรือสถานการณ์อื่นใดที่ละเมิดสิทธิ เสรีภาพ ความเป็นอิสระ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนเหล่านี้ บริษัทจะให้ความสำคัญกับกลยุทธ์การป้องกันและการบรรเทาเป็นอันดับแรกในกรณีที่เกิดเหตุและเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิในการใช้ชีวิต เสรีภาพ และความมั่นคงส่วนบุคคลของพนักงาน รวมไปถึงให้ความสำคัญกับเสรีภาพจากความเป็นทาสและภาวะจำยอม รวมถึงเสรีภาพที่จะไม่ถูกรังแก¹⁶⁰

บริษัทมองว่าการเจรจาทางสังคมและการคุ้มครองทางสังคมเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นต่อการสร้างสิ่งกระตุ้นทางเศรษฐกิจซึ่งส่งเสริมเป้าหมายทางด้านสังคมของบริษัทและภาคส่วนธุรกิจการค้าอาหารทะเลโดยรวม บริษัทตระหนักว่าระบบที่อ่อนแอในการแก้ปัญหาภายในสถานที่ทำงานจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของการล่วงละเมิดที่ไม่อาจตรวจสอบได้ จะเป็นปัญหาสำหรับทั้งภาคส่วนอุตสาหกรรมและในบางกรณี อาจเป็นปัญหาต่อทั้งประเทศ ดังนั้นบริษัทจึงเตรียมพร้อมที่จะลงทุนเรื่องระบบที่สร้างขวัญกำลังใจ ความไว้วางใจ และทักษะสำหรับความสามารถในการผลิตในระยะยาว ตำแหน่งงานที่ปลอดภัยยิ่งขึ้นในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มั่นคงปลอดภัยมากขึ้น และความเท่าเทียมทางเพศในกำลังคนที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

¹⁵⁸ ILO คำประกาศว่าด้วยเรื่องการเมืองงานที่ดีสำหรับทุกคนในเศรษฐกิจระดับโลก 1999

¹⁵⁹ BSCI การคัดสรรบุคคลอย่างมีความรับผิดชอบเพื่อยุติการแสวงหาประ โชนจากผู้ปฏิบัติงาน กันยายน 2017

¹⁶⁰ BSCI คู่มือระบบ เวอร์ชัน 2 พฤศจิกายน 2014 ข้อ 1.7 วิธีการเยียวยา

เรื่องที่ไม่ยอมรับโดยเด็ดขาด

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามหลักการทางจริยธรรมที่เคารพในสิทธิมนุษยชนและเอื้อให้ทุกคนรวมถึง ผู้หญิงและเด็กผู้หญิงสามารถบรรลุศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ และยืนยันให้มั่นใจได้ว่าสวัสดิภาพของ คนเหล่านี้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปกป้องและส่งเสริม ดังนั้น บริษัทฯ จึงมีนโยบายไม่ยอมรับการปฏิบัติที่ ลดทอนความเป็นมนุษย์ในทุกรูปแบบ ที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ การบังคับ การกักไว้เป็นตัวประกัน การเป็น ทาส การทำสัญญาผูกมัด และการใช้แรงงานโดยไม่สมัครใจ การใช้แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติอัน เนื่องมาจากเพศสภาพ เชื้อชาติ ศาสนา รสนิยมทางเพศ ความพิการ รวมถึงการคุกคามทางเพศ ตลอดจนสิทธิ ในการมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจา รวมถึงการกระทำใดๆ ที่อาจทำให้ชีวิต สุขภาพ ความ ปลอดภัย และศักดิ์ศรีของผู้สมัครงานและพนักงานต้องตกอยู่ในความเสี่ยง บริษัทฯ มองว่าการกระทำดังกล่าว ไม่อาจประนีประนอมได้ ขาดจริยธรรม และมีขอบด้วยกฎหมาย บริษัทฯ จึงจะดำเนินการกับผู้ก่อความผิดด้วย ตระหนักว่าการกระทำดังกล่าวทำร้ายหรือทำให้ทุกคนต้องตกอยู่ในอันตรายโดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สุ่ม เสี่ยงอย่างผู้หญิงและเด็กหญิง ด้วยการก่อภาระหนี้หรือนำไปสู่การสูญเสียชีวิต สูญสิ้นเสรีภาพ การตกเป็นทาส โดยไม่ยินยอม ความเสี่ยงทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายหรือบาดเจ็บแบบชั่วคราวหรือ ถาวรต่อชีวิต ทรัพย์สิน หรือสวัสดิภาพของพนักงาน รวมไปถึงโอกาสและความสามารถที่จะมีงานและรายได้ที่ ดีด้วย

การนำไปใช้และขอบเขต

บริษัทฯ ตระหนักว่ากลไกการร้องทุกข์ที่ดีคือเครื่องมือในการพัฒนาสภาพการทำงานและคุ้มครองสิทธิ พนักงาน บริษัทฯ จะดำเนินการในทันทีเพื่อจัดการกับปัญหา ข้อกังวล และประเด็นที่ได้รับแจ้ง เนื่องจากสิ่ง เหล่านี้อาจก่อให้เกิดความเสียหายและขัดขวางหรือทำลายการดำเนินกิจการ ชื่อเสียง พนักงาน ลูกค้า และคู่ ค้าธุรกิจอื่นๆ ดังนั้น บริษัทฯ จึงสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง พนักงาน ผู้บริหาร ระดับกลาง และพนักงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนากลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และกลยุทธ์การเยียวยา ซึ่ง สามารถพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน หัวหน้างาน และฝ่ายบริหารผ่านทางวิธีการให้ความร่วมมือเพื่อ ป้องกันหรือแก้ไขข้อขัดแย้ง

ในขณะที่เดียวกันบริษัทฯ ก็คาดหวังความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากบุคคลหรือองค์กรที่บริษัทฯ ทำ ธุรกิจหรือทำสัญญาด้วย โดยเฉพาะนายหน้าและบริษัทจัดหาแรงงาน เพื่อที่จะดำรงไว้ซึ่งความโปร่งใสและ ไว้วางใจได้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงแสดงออกถึงความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมการเจรจาและการปกป้องพนักงาน ตามนโยบายฉบับนี้ บริษัทฯ ขอสงวนสิทธิที่จะไม่ทำธุรกิจกับบุคคลหรือองค์กรที่ถูกกล่าวหา ต้องสงสัย หรือ ได้รับพิสูจน์โดยไร้ข้อกังขาว่า ได้ละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องที่ไม่อาจ ยอมรับได้โดยเด็ดขาด รวมถึงการปฏิเสธไม่ให้พนักงานใช้สิทธิในการยื่นคำร้องทุกข์และได้รับการเยียวยาใน

การดำเนินกิจการขององค์กรเองหรือภายในห่วงโซ่อุปทาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทฯจะไม่จัดซื้อวัสดุหรือการบริการจากผู้จัดหาสินค้า ผู้รับเหมาช่วง ผู้ให้บริการ นายหน้า ตัวแทน รวมถึงผู้คัดสรรบุคลากร ที่ตรวจสอบพบว่าเกี่ยวข้องกับการกระทำที่ผิดจริยธรรมและมีขอบด้วยกฎหมายตามที่ได้กล่าวถึงไปข้างต้น บริษัทฯจะไม่ใช้การบังคับใช้แรงงานมาเป็นมาตรการลงโทษหรือตักเตือนสำหรับพนักงานที่แสดงความคิดเห็นหรือสมาคมกับพนักงานคนอื่นๆ หรือรายงานการละเมิดนโยบายฉบับนี้ รวมไปถึงจะไม่ใช้เป็นหนทางในการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเพศสภาพ เชื้อชาติ ศาสนา หรืออื่นๆ ด้วย¹⁶¹

ความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามและจัดการเรื่องความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น

ด้วยความตระหนักถึงความเปราะบางของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางกลุ่ม เช่น แรงงานข้ามชาติ ผู้หญิง และบุตรของพวกเขา หญิงที่ตั้งครรภ์ ผู้พิการ บริษัทฯจึงมุ่งมั่นที่จะให้ความสำคัญเป็นพิเศษและจัดหาทรัพยากรให้สอดคล้องกับคุณค่าของบริษัทฯและไม่เกินศักยภาพบริษัทฯ การปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้จะเป็นไปตามแนวทางในเอกสารกระบวนการปฏิบัติตามนโยบาย ซึ่งจะกระตุ้นการรับรู้ เพิ่มการป้องกัน สร้างความตระหนักและการรายงานในทางลับ เปิดช่องทางการร้องทุกข์และทางเลือกในการเยียวยา ฝ่าจับตาและตรวจสอบให้กลยุทธ์เหล่านี้สามารถจัดการกับความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงส่งเสริมความพยายามที่จะปฏิบัติตามหลักการการมีงานที่ดีด้วย

ประกาศ ณ วันที่

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบโดยทั่วกัน

.....

()

กรรมการผู้จัดการ

¹⁶¹ อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 (ฉบับที่ 105)

ญ-1.4: ถ้อยแถลงนโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก

ประกาศ

นโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก

มุ่งมั่นที่จะไม่ยอมรับการใช้แรงงานเด็กอย่างเด็ดขาด

บริษัทฯ จะไม่ยอมรับการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบ ซึ่งก็คือ “งานที่ไม่เหมาะสมกับอายุเด็ก ที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาและ หรือเกิดอันตรายต่อสุขภาพของเด็ก หรือศีลธรรม”¹⁶² บริษัทฯ ตระหนักดีว่า อนุสัญญาาระหว่างประเทศ ห้ามอย่างเคร่งครัดในการสรรหาและจ้างงานเด็ก ในที่นี้หมายถึง เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีและ อายุขั้นต่ำสำหรับงานทุกประเภทที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและศีลธรรมของเด็ก ในที่นี้หมายถึง เด็กที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป¹⁶³ .

บริษัทฯ ยืนยันจะปฏิบัติตามอย่างเข้มงวดกับนโยบายนี้¹⁶⁴ เพื่อขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดรวมถึงในทุกรูปแบบ การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้, แรงงานทาส, สัญญาผูกมัด หรือการบังคับใช้แรงงานโดยไม่สมัครใจ การแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศในรูปแบบต่างๆ จากเด็ก การจัดหาหรือใช้เด็กทำงานที่ผิดกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลิตและการค้ายาเสพติด

บริษัทฯ เข้าใจถึงอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ให้รัฐบาลกำหนดกำหนดอายุแรงงานขั้นต่ำคือ 16 ปี ที่สามารถทำงานได้ ถ้างานนั้นไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และศีลธรรม และให้การคุ้มครองอย่างเต็มที่และให้การฝึกอบรมเฉพาะอย่างเพียงพอ¹⁶⁵ ในภาคอุตสาหกรรมอื่นสามารถใช้แรงงานผู้เยาว์ได้ แต่ในส่วนของภาคอุตสาหกรรมประมง กฎหมายกำหนดไว้ว่า “ห้ามใช้แรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี”¹⁶⁶

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญและมุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิของเด็ก โดยเฉพาะผู้หญิงและเด็กผู้หญิงที่จะได้รับการศึกษา มีศักดิ์ศรี การพัฒนาศักยภาพทางร่างกายและจิตใจอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีในสภาพแวดล้อมที่พร้อมจะปกป้องและสนับสนุนพวกเขา และตระหนักดีว่า แรงงานเด็กเป็นวัฏจักรของความยากจนในพื้นที่ชนบทและในเมือง โดยบังคับให้เด็กทำงานและเวลาที่ไม่เหมาะสมทำให้พวกเขาไม่มีโอกาสได้เข้าถึงการศึกษาและพัฒนาทักษะซึ่งอาจขัดขวางโอกาสในการเข้าถึงงานที่มีคุณค่า และโอกาสการจ้างงานที่มีประสิทธิผลต่อชีวิตในภายหลัง

¹⁶² อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้งานได้ มาตรา 2.3

¹⁶³ อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้งานได้ มาตรา 3.1

¹⁶⁴ อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการขจัดปัญหาการใช้แรงงาน เด็กในรูปแบบที่เลวร้าย มาตรา 3

¹⁶⁵ อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้งานได้ มาตรา 3.3

¹⁶⁶ กฎกระทรวง กำหนดสถานที่ที่ห้ามขายจ้าง ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ (2016)

อันตรายที่เกิดกับเด็กย่อมส่งผลกระทบต่อครอบครัว ชุมชนและภาคอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานที่มีความกระตือรือร้นและมีทักษะอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นบริษัทฯจึงเลือกที่จะยื่นหยัดต่อสู้กับการใช้แรงงานเด็กทุกรูปแบบ โดยตระหนักว่าการกระทำเช่นนั้นเป็นอันตรายต่อพนักงานทุกคน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปราะบางโดยเฉพาะผู้หญิงและเด็กผู้หญิง โดยตัดโอกาสในการศึกษาพัฒนาทักษะชีวิต การป้องกัน ความปลอดภัย ที่จะช่วยให้พวกเขาสามารถพัฒนาศักยภาพและเติบโตขึ้นมาในฐานะผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพและสามารถเข้าถึงงานที่มีคุณค่า รายได้ที่เหมาะสม และยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ บริษัทฯจะไม่ยอมให้การใช้แรงงานเด็กสร้างวงจรของความยากจนซึ่งนำไปสู่ภาระหนี้ การสูญเสียอิสรภาพ ภาระจำยอมโดยไม่สมัครใจ แรงงานบังคับ การละเมิดทางร่างกายและจิตใจที่อาจทำให้เกิดความเสียหายชั่วคราวหรือถาวรต่อชีวิตของเด็กครอบครัวและชุมชน

การนำไปใช้และขอบเขต

บริษัทฯและพนักงานทุกคนจะไม่กระทำการดังนี้คือ มีส่วนร่วมในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดและทุกรูปแบบของการใช้แรงงานเด็ก รวมถึงไม่สนับสนุนหรือส่งเสริมการกระทำเหล่านี้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม บริษัทฯมุ่งมั่นที่จะไม่ทำธุรกิจกับองค์กรหรือคู่ค้าใด ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือต้องสงสัย จะต้องพิสูจน์ว่าผิดจริง โดยปราศจากข้อสงสัย ในการใช้ / มีการใช้แรงงานเด็ก หรือถูกกล่าวหาว่าจะใช้ หรือ ได้ใช้แรงงานบังคับ, การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้, หรือแรงงานทาส ในการดำเนินงานหรือห่วงโซ่อุปทาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะไม่ซื้อสินค้าหรือบริการจากผู้จำหน่าย ผู้รับจ้างช่วง ผู้ให้บริการ นายหน้า บริษัทจัดหาแรงงาน ที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบังคับใช้แรงงานใด ๆ, การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้, แรงงานทาส บริษัทฯจะไม่ซื้อสินค้าหรือบริการจากผู้จำหน่าย ผู้รับจ้างช่วง ผู้ให้บริการ นายหน้า ตัวแทน บริษัทจัดหาแรงงาน ที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำใดๆที่ขัดต่อศีลธรรมและผิดกฎหมายตามที่กล่าวในข้างต้น บริษัทฯจะไม่ลงโทษหรือใช้มาตรการทางวินัยสำหรับพนักงานที่มีการแสดงความคิดเห็นหรือทำรวมกลุ่มกับพนักงานคนอื่น ๆ รวมทั้งไม่แบ่งแยก เชื้อชาติ เพศ ศาสนาหรือการเลือกปฏิบัติอื่น ๆ ¹⁶⁷

บริษัทฯคาดหวังให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัทฯ ได้แก่ ผู้ถือหุ้น ผู้จัดการ และพนักงานทุกคน ปฏิบัติตามมาตรการที่เข้มงวดที่สุดในการไม่ยุ่งเกี่ยวและไม่สนับสนุนการละเมิดนโยบายนี้ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานและนอกเวลางาน ในทำนองเดียวกัน บริษัทฯคาดหวังว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทั้งหมด ได้แก่ ผู้จำหน่าย, ผู้รับจ้างช่วง, นายหน้า, โดยเฉพาะบริษัทจัดหาแรงงาน ผู้ประกอบการหรือชุมชนรอบๆ บริษัทฯปฏิบัติตามนโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก บริษัทฯคาดหวังว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดจะรักษามาตรฐานระดับสูงสุดด้วยความรับผิดชอบและโปร่งใส

¹⁶⁷ อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกการใช้แรงงานบังคับ

ความรับผิดชอบในการปฏิบัติและแก้ไขปัญหาคความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น

การตระหนักถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปราะบาง เช่น แรงงานข้ามชาติ ผู้หญิงและบุตรของพวกเขา หญิงตั้งครรภ์ ผู้พิการ และสำหรับแรงงานเด็ก โดยเฉพาะผู้หญิงและเด็กผู้หญิง บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะให้การพิจารณาแก่กลุ่มคนเหล่านี้เป็นพิเศษ และจัดหาทรัพยากรให้สอดคล้องกับค่านิยมและตามศักยภาพของบริษัทฯ การปฏิบัติตามนโยบายนี้จะดำเนินการตามแนวทางขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายที่สร้างความตระหนัก เพิ่มการป้องกัน สร้างการรับรู้ การรายงานข้อมูลที่เป็นความลับ และการปกป้องผู้แจ้งเบาะแส จัดให้มีช่องทางการร้องเรียน ร้องทุกข์ และทางเลือกในการแก้ไข ตรวจสอบและยืนยันว่ากลยุทธ์ทั้งหมดเหล่านี้สามารถจัดการปัญหาด้านความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงสนับสนุนความพยายามในการดำเนินการตามนโยบายไม่ใช่แรงงานบังคับ ซึ่งสามารถลด จำกัด และป้องกันความเสี่ยงด้านแรงงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเสียทุกคน และรวมถึงแรงงานที่เปราะบาง

ประกาศ ณ วันที่

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบโดยทั่วกัน

.....

()

กรรมการผู้จัดการ

ญ-1.5: ถ้อยแถลงนโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้

ประกาศ

นโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้

มุ่งมั่นที่จะไม่ยอมรับทุกรูปแบบของการใช้แรงงานบังคับอย่างเด็ดขาด

บริษัทามีนโยบายที่ไม่ยอมรับทุกรูปแบบของการใช้แรงงานบังคับ, การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้, แรงงานทาส, สัญญาผูกมัด หรือการใช้แรงงานบังคับ หมายถึง "งานหรือบริการทั้งหมดที่เรียกร้องจากบุคคลใดภายใต้การคุกคาม การลงโทษใด ๆ และงานที่บุคคลดังกล่าวไม่ได้เสนอตัวเองโดยสมัครใจ" บริษัทารับรู้ว่างานบังคับประกอบด้วยวิธีการดังต่อไปนี้: "การกระทำใดๆที่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของผู้ถูกคุกคามหรือบุคคลอื่นใด การข่มขู่ การใช้กำลัง การเก็บรักษา เอกสารแสดงตน การใช้ภาระหนี้สะสมที่เกิดขึ้นโดยบุคคลดังกล่าว หรือบุคคลอื่นใดในฐานะภาระผูกพันที่ผิดกฎหมาย และการกระทำใด ๆ ที่คล้ายคลึงกับวิธีการข้างต้นซึ่งทำให้บุคคลอื่นอยู่ภายใต้ความกดดันที่ไม่อาจต้านทานได้" ¹⁶⁸ ถือว่าเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ การกระทำต่างๆที่ผิดกฎหมายที่บริษัทจะไม่เกี่ยวข้องหรือสนับสนุน หรือยอมรับตลอดเวลากับทุกองค์กร คู่ค้าของบริษัทฯ

บริษัทฯตระหนักถึงความสำคัญของความมุ่งมั่นต่อหลักจริยธรรม ที่เคารพสิทธิมนุษยชนและช่วยให้ทุกคน โดยเฉพาะผู้หญิงและเด็ก เพื่อให้พวกเขาสามารถเข้าถึงศักยภาพสูงสุดของตนเอง และสร้างความมั่นใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและได้รับการสนับสนุน ดังนั้นบริษัทฯจะยืนหยัดอย่างแข็งแกร่งต่อทุกรูปแบบของแรงงานบังคับ, การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้, แรงงานทาส, สัญญาผูกมัด หรือการบังคับใช้แรงงานโดยไม่สมัครใจ บริษัทฯตระหนักถึงการกระทำดังกล่าวเป็นอันตรายหรือเป็นสาเหตุให้เกิดอันตรายต่อทุกคนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประการบางโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้หญิงและเด็ก โดยการสร้างภาระหนี้ ทำให้สูญเสียอิสรภาพ การถูกใช้แรงงานโดยมิได้สมัครใจ ความเสี่ยงทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายชั่วคราวหรือถาวร หรือเป็นอันตรายต่อชีวิตและความเป็นอยู่ รวมถึงโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่าและการมีรายได้ที่เหมาะสม

การบังคับใช้และขอบเขต

¹⁶⁸ พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 (2008)

บริษัทฯ และพนักงานทุกคนจะไม่กระทำการดังนี้คือ มีส่วนร่วมในรูปแบบของการบังคับใช้แรงงานใด ๆ การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้, แรงงานทาส รวมถึงไม่สนับสนุนหรือส่งเสริมการกระทำเหล่านี้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะไม่ทำธุรกิจกับองค์กรหรือคู่ค้าใด ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือต้องสงสัย จะต้องพิสูจน์ว่าผิดจริงโดยปราศจากข้อสงสัย หรือถูกกล่าวหาว่าจะใช้ หรือ ได้ใช้แรงงานบังคับ, การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้, หรือแรงงานทาส ในการดำเนินงานหรือห่วงโซ่อุปทาน หรือถูกกล่าวหาว่าจะใช้ หรือ ได้ใช้แรงงานบังคับ, การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้, หรือแรงงานทาส ในการดำเนินงานหรือห่วงโซ่อุปทาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จะไม่ซื้อสินค้าหรือบริการจากผู้จำหน่าย ผู้รับจ้างช่วง ผู้ให้บริการ นายหน้า บริษัทจัดหาแรงงาน ที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานบังคับใด ๆ, การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้, แรงงานทาส โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บริษัทฯ จะไม่ซื้อสินค้าหรือบริการจากผู้จำหน่าย ผู้รับจ้างช่วง ผู้ให้บริการ นายหน้า ตัวแทน บริษัทจัดหาแรงงาน ที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำใดๆ ที่ขัดต่อศีลธรรมและผิดกฎหมายตามที่กล่าวในข้างต้น บริษัทฯ จะไม่ลงโทษหรือใช้มาตรการทางวินัยสำหรับพนักงานที่มีการแสดงความคิดเห็นหรือทำรวมกลุ่มกับพนักงานคนอื่นๆ รวมทั้งไม่แบ่งแยก เชื้อชาติ เพศ ศาสนาหรือการเลือกปฏิบัติอื่นๆ¹⁶⁹ และคาดหวังให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัทฯ ได้แก่ ผู้ถือหุ้น ผู้จัดการ และพนักงานทุกคน ปฏิบัติตามมาตรการที่เข้มงวดที่สุดในการไม่ยุ่งเกี่ยวและไม่สนับสนุนการละเมิดนโยบายนี้ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานและนอกเวลางาน ในทำนองเดียวกัน บริษัทฯ คาดหวังว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทั้งหมด ได้แก่ ผู้จำหน่าย, ผู้รับจ้างช่วง, นายหน้า, โดยเฉพาะบริษัทจัดหาแรงงาน ผู้ประกอบการหรือชุมชนรอบๆ บริษัทฯ ปฏิบัติตามนโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ บริษัทฯ คาดหวังว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดจะรักษามาตรฐานระดับสูงสุดด้วยความรับผิดชอบและโปร่งใส

ความรับผิดชอบในการปฏิบัติและแก้ไขปัญหาค่าความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น

การตระหนักถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปราะบาง เช่น แรงงานข้ามชาติ ผู้หญิงและบุตรของพวกเขา หญิงตั้งครรภ์ คนพิการ และกลุ่มอื่น ๆ ที่จะเกิดการเลือกปฏิบัติ และการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียม บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะให้การพิจารณากลุ่มคนเหล่านี้เป็นพิเศษ และจัดหาทรัพยากรให้สอดคล้องกับค่านิยมและตามศักยภาพของบริษัทฯ การปฏิบัติตามนโยบายนี้จะดำเนินการตามแนวทางขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายที่สร้างความตระหนัก เพิ่มการป้องกัน สร้างการรับรู้ การรายงานข้อมูลที่เป็นความลับ และการปกป้องผู้แจ้งเบาะแส จัดให้มีช่องทางร้องเรียน ร้องทุกข์ และทางเลือกในการแก้ไข ตรวจสอบและยืนยันว่ากลยุทธ์ทั้งหมดเหล่านี้สามารถจัดการปัญหาด้านความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงสนับสนุนความพยายามใน

¹⁶⁹ อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ 1957

การดำเนินการตามนโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ ซึ่งสามารถลด จำกัด และป้องกันความเสี่ยงด้านแรงงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน และรวมถึงแรงงานที่เปราะบางด้วย

ประกาศ ณ วันที่

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบโดยทั่วกัน

.....

()

กรรมการผู้จัดการ

ญ-1.6: ถ้อยแถลงนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ

ประกาศ

นโยบายไม่เลือกปฏิบัติ

ความมุ่งมั่นที่จะไม่ยอมรับการเลือกปฏิบัติโดยเด็ดขาด

บริษัทมีนโยบายไม่ยอมรับโดยเด็ดขาดต่อการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ ซึ่งนิยามโดยทั่วไปว่า “การแบ่งแยก กีดกัน หรือให้สิทธิพิเศษใดๆ เนื่องจากเชื้อชาติ สีผิว เพศสภาพ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง เชื้อชาติหรือต้นกำเนิดทางสังคม”¹⁷⁰ บริษัทมุ่งมั่นเป็นพิเศษที่จะไม่ยอมรับการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบโดยเด็ดขาดไม่ว่าจะในทางตรงหรือทางอ้อมซึ่งเกิดมาจากเพศสภาพ รสนิยมทางเพศ เชื้อชาติ อายุ ศาสนา ชาติพันธุ์ ความพิการ สุขภาพ การคบค้าสมาคมในหมู่พนักงาน และการแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับที่ทำงาน

บริษัทเลือกที่จะใช้มาตรฐานอันแข็งแกร่งเพื่อต่อต้านการเลือกปฏิบัติ เพราะตระหนักว่าการกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัตินั้นทำลายความเท่าเทียมทางโอกาสหรือการปฏิบัติในการจ้างงานหรือประกอบอาชีพ บริษัทฯ แน่วแน่ในความมุ่งมั่นที่จะทำตามหลักการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมให้กับผู้ชายและผู้หญิงที่ทำงานเท่ากันคุณค่าเท่ากันสำหรับประเภทงานที่เหมือนหรือต่างกัน โดยค่าตอบแทนหมายถึงค่าแรงขั้นต่ำหรือเงินเดือนบวกกับค่าสวัสดิการ โบนัส หรือเงินจูงใจที่จ่ายให้กับพนักงานตามข้อบังคับในกฎหมายแรงงานไทยฉบับปัจจุบันและ/หรือเป็นไปตามคุณวุฒิและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงาน

บริษัทตระหนักว่าการเลือกปฏิบัติอาจเกิดขึ้นในรูปแบบที่แยบยล ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ อาจจะเป็นไปในทางตรงหรือทางอ้อม และไม่ได้เกิดจากความตั้งใจเสมอไป การเลือกปฏิบัติโดยทางอ้อมอาจแสดงออกมาผ่านทางกรกระทำที่เป็นกลางและดูเหมือนบริสุทธิ์ใจ แต่ก็ก่อให้เกิดเป็นการปฏิบัติที่ไม่เป็นกลางและผลเสีย ซึ่งเราเห็นว่าเป็นสิ่งที่ไม่อาจรับได้พอๆ กับการเลือกปฏิบัติโดยทางตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะกำจัดการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเพศสภาพ ซึ่งการแสดงออกในลักษณะเช่นนี้อย่างรุนแรงถือเป็นการคุกคามทางเพศ¹⁷¹ บริษัทฯ จะดำเนินการตามขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อสร้างสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการสร้างงาน ซึ่งทุกคนโดยเฉพาะผู้หญิงสามารถมั่นใจได้ว่าจะได้รับเกียรติ ความปลอดภัย ความคุ้มครอง และการยอมรับ

บริษัทมุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะแรงงานเปราะบาง ซึ่งรวมถึงผู้หญิงและบุตรของพวกเขา บริษัทฯ จะปฏิบัติกับทุกคนอย่างให้เกียรติและเปิดโอกาสให้เข้าถึงงานที่ดี การจ้างงานที่มีคุณค่า และรายได้ที่เหมาะสม เพื่อให้พวกเขามั่นใจในสวัสดิภาพของตนเองภายในสภาพแวดล้อมที่คุ้มครองและส่งเสริม

¹⁷⁰ อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 (ฉบับที่ 111)

¹⁷¹ เอกสารแนวทางการตรวจสอบความรับผิดชอบทางสังคมระดับสากล (SAI) ฉบับแก้ไขครั้งที่ 4 20 กันยายน 2013

ดังนั้นบริษัทจึงแน่วแน่ในนโยบายไม่ยอมรับโดยเด็ดขาดต่อการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ โดยเฉพาะการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเพศสภาพในรูปแบบของการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ ด้วยตระหนักว่าการกระทำดังกล่าวทำลายหรือทำให้ทุกคนโดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปราะบางโดยเฉพาะผู้หญิงและเด็กผู้หญิงต้องประสบกับอันตราย ด้วยการลิดรอนเกียรติยศและลดทอนความมั่นใจของคนเหล่านั้น ซึ่งนั่นเป็นการทำลายความมั่นใจ แทรกแซงสิทธิที่จะมีความมั่นคงและได้รับความคุ้มครอง ชัดขวางไม่ให้พวกเขาได้พัฒนาจนสุดขีดความสามารถเพื่อจะได้มีส่วนช่วยสร้างเสริมชุมชนหรือกำลังคนอย่างมีความหมาย บริษัทจะไม่ยอมรับการกระทำที่เลือกปฏิบัติทั้งทางตรงหรือทางอ้อม รวมถึงการล่วงละเมิดทางกายและทางใจไม่ว่าจะในทางตรงหรือทางอ้อมโดยเด็ดขาด เพราะการกระทำเหล่านี้จะทำให้เกิดความเสียหายหรือบาดเจ็บทั้งแบบชั่วคราวหรือถาวรต่อชีวิตและสวัสดิภาพของพนักงาน รวมถึงครอบครัวและชุมชนของพวกเขา

การนำไปใช้และขอบเขต

บริษัทและพนักงานทุกคนจะ**ไม่** เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะในทางตรงหรือทางอ้อมหรือรุนแรงเพียงใด รวมถึงการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเพศสภาพและการคุกคามทางเพศ ตลอดจนจนถึงการส่งเสริมการกระทำดังกล่าวไม่ว่าจะในทางตรงหรือทางอ้อม บริษัทมุ่งมั่นที่จะ**ไม่** ทำธุรกิจกับองค์กรใดๆ หรือองค์กรที่อ้างบุคคล ซึ่งถูกกล่าวหาหรือได้รับการพิสูจน์อย่างไรข้อกังขาว่าเกี่ยวข้องหรือสนับสนุนการกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหรือรุนแรงเพียงใดในการดำเนินกิจการความร่วมมือ หรือในห่วงโซ่อุปทาน บริษัทฯ สงวนสิทธิที่จะ**ไม่** จัดซื้อวัสดุหรือการบริการจากผู้จัดหาสินค้า ผู้รับเหมาช่วง ผู้ให้บริการ นายหน้า ตัวแทน ผู้คัดสรรบุคคล องค์กรคัดสรรบุคคล ซึ่งอาจได้เกี่ยวข้องกับการกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติไม่ว่าจะในทางตรงหรือทางอ้อมหรือรุนแรงในระดับใด รวมถึงการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเพศสภาพ การคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ ถ้าหากการสอบทานธุรกิจของบริษัทฯ เผยให้เห็นหลักฐานการฝ่าฝืนนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ

บริษัทจะ**ไม่** ใช้ ความรุนแรง การข่มขู่ การล่วงละเมิดทางร่างกาย/ทางจิตใจ แรงงานบังคับ เป็นมาตรการลงโทษหรือตักเตือนพนักงานที่รายงานการเลือกปฏิบัติหรือแสดงความเห็นหรือพูดคุยกับพนักงานคนอื่น ทั้งยังไม่ใช้เป็นหนทางในการเลือกปฏิบัติในรูปแบบอื่นๆ ด้วย¹⁷²

นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติ ไม่คุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ จะถูกนำไปใช้กับทุกระดับชั้นในบริษัท ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงไปจนถึงพนักงานทุกคน ผู้สมัครงาน ผู้หางาน ไม่ว่าจะสัญชาติไทยหรือไม่สัญชาติไทย แรงงานข้ามชาติ พนักงานที่ทำสัญญาจ้างและผู้ที่ทำงานจากที่บ้าน บริษัทฯ คาดหวังว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นเจ้าของ ผู้ถือหุ้น ผู้จัดการ พนักงาน จะปฏิบัติตามมาตรฐานอันเข้มงวดที่จะ**ไม่** เกี่ยวข้องและ**ไม่** สนับสนุนการกระทำใดๆ ที่เป็นการละเมิดนโยบายฉบับนี้ตลอดเวลาทั้งในที่ทำงานและในชีวิตส่วนตัว บริษัทฯ ยังคาดหวังว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นผู้จัดหาสินค้า ผู้รับเหมาช่วง

¹⁷² อนุสัญญาว่าด้วยการขกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 (ฉบับที่ 105)

นายหน้า ตัวแทน โดยเฉพาะบริษัทจัดหาแรงงาน รวมถึงองค์กรธุรกิจที่เป็นสถาบันหรือวิสาหกิจชุมชน จะปฏิบัติตามนโยบายและจุดยืนของบริษัทเราในการที่จะไม่เลือกปฏิบัติ ไม่คุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ บริษัทฯต้องการให้ผู้ถือหุ้นของบริษัทฯทั้งหมดรักษามาตรฐานความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อการกระทำในระดับสูงเอาไว้

ความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามและจัดการเรื่องความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น

ด้วยความตระหนักถึงความเปราะบางของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางกลุ่ม เช่น แรงงานข้ามชาติ ผู้หญิง และบุตรของพวกเขา หญิงตั้งครรภ์ คนพิการ และการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเพศสภาพโดยเฉพาะกับ ผู้หญิงและเด็กหญิง บริษัทฯจึงมุ่งมั่นที่จะให้ความสำคัญเป็นพิเศษและจัดหาทรัพยากรให้อย่างสอดคล้องกับ ค่านิยมของบริษัทฯและไม่เกินศักยภาพบริษัทฯ การปฏิบัติตามนโยบายนี้จะนำไปตามแนวทางในเอกสาร กระบวนการปฏิบัติตามนโยบาย ซึ่งจะกระตุ้นการรับรู้ เพิ่มการป้องกัน สร้างความตระหนักและการรายงาน ในทางกลับ เปิดช่องทางการร้องทุกข์และทางเลือกในการแก้ไขเยียวยา ฝ้าจับตาและตรวจสอบให้กลยุทธ์ เหล่านี้สามารถจัดการกับความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ รวมไปถึงส่งเสริมความพยายามที่จะ ระบุ ลด ป้องกัน และกำจัดเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ ตลอดจนถึงการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศซึ่ง เป็นการเลือกปฏิบัติเนื่องมาจากเพศสภาพในรูปแบบที่ร้ายแรงมาก อย่างมีประสิทธิภาพ

ประกาศ ณ วันที่

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบโดยทั่วกัน

.....

()

กรรมการผู้จัดการ

ญ-1.7: ถ้อยแถลงนโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

ประกาศ

นโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

การยึดถือในหลักการของการทำงานที่มีคุณค่า

บริษัทจะยึดมั่นในเสาหลัก 4 ประการของการทำงานที่มีคุณค่าซึ่งประกอบไปด้วย การให้ความสำคัญเคารพในหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน (มาตรฐานหลักด้านแรงงานของ ILO) ก่อให้เกิดการจ้างงานที่มีประสิทธิผลและโอกาสในการสร้างรายได้ของผู้หญิงและผู้ชาย ข้อกำหนดในเรื่องของการคุ้มครองทางสังคม การส่งเสริมให้มีการเจรจาทางสังคม¹⁷³ ทั้งนี้ ด้วยเป็นเพราะว่าการทำงานที่เหมาะสมจะขึ้นอยู่กับการทำงานที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขเรื่องเสรีภาพ ความเท่าเทียม ความมั่นคงปลอดภัย และศักดิ์ศรีของมนุษย์ ทางบริษัทฯ จึงมีหน้าที่รับผิดชอบในการนำเอานโยบายนี้ไปใช้เพื่อให้บรรลุซึ่งองค์ประกอบตามที่กล่าวมาข้างต้นในสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจรวมถึงห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ ซึ่งเป็นส่วนท้ายสุด ยิ่งกว่านั้น ทางบริษัทฯ ยอมรับว่า เพื่อที่จะป้องกันไม่ให้เกิดการข่มเหงทารุณและการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงาน สภาพการทำงานในโรงงานจะต้องได้รับการสนับสนุนจากการนำเอานโยบายด้านการสรรหาแรงงานอย่างมีความรับผิดชอบไปใช้

การแข่งขันในระดับโลกที่ทวีความรุนแรงขึ้นมีส่วนในการสร้างแรงกดดันให้กับสภาพในการทำงานและมาตรฐานทางแรงงานซึ่งอยู่ในสถานการณ์เลวร้ายและยากจะควบคุมส่งผลทำให้เกิดความเสี่ยงที่จะทำให้การสรรหาแรงงานและการว่าจ้างงานมีความมั่นคงปลอดภัยน้อยลง โดยเฉพาะในส่วนของแรงงานข้ามชาติจากประเทศที่ยากจนกว่า ซึ่งจะมีความเสี่ยงและมีข้อด้อยในเรื่องของอำนาจในการต่อรอง อย่างไรก็ตาม ทางบริษัทฯ ยอมรับว่า นั่นไม่ใช่สถานการณ์ที่นำไปสู่การสรรหาแรงงานเฉพาะซึ่งถือเป็นศูนย์กลางของความสามารถในการผลิตที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ เป็นเรื่องที่ดีที่ประเทศไทยได้ดำเนินการสร้างเสริมกฎหมายและข้อบังคับทางด้านแรงงานของชาติให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น ตลอดจนกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับการประมง¹⁷⁴, ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดกรอบให้กับภาคส่วนด้านอาหารทะเลในการปฏิบัติตามมาตรฐานแกนหลักด้านแรงงานของ ILO ดังนั้น ทางบริษัทฯ จะทำให้แน่ใจว่าจะมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทย

¹⁷³ แถลงการณ์ของ ILO สำหรับทุกฝ่ายที่อยู่ในเศรษฐกิจโลก พ.ศ. 2542

¹⁷⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2562, พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546, พระราชบัญญัติต่อต้านการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 (มีฉบับแก้ไขออกมาในปีพ.ศ. 2558), พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560, กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557, กฎกระทรวงว่าด้วยสถานที่ที่ห้ามลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงาน พ.ศ. 2559,

รวมถึงกฎหมายด้านการประมงที่เกี่ยวข้อง ทั้งในส่วนของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ เมื่อมีการกำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายในการนำนโยบายไปใช้ ตลอดจนกระบวนการในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน

บริษัทถือว่าการให้การคุ้มครองทางสังคมและการเจรจาทางสังคมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจทางเศรษฐกิจซึ่งจะช่วยส่งเสริมเป้าหมายทางด้านสังคมให้กับบริษัทฯ และทั่วทั้งภาคส่วนของอาหารทะเล เราเตรียมพร้อมที่จะลงทุนในเรื่องของการสร้างทักษะเพื่อให้เกิดความสามารถในระยะยาว งานที่มีความปลอดภัยมากขึ้นเพื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยมากขึ้น รวมทั้งความเท่าเทียมทางเพศสำหรับแรงงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ไม่ยอมให้เกิดขึ้นอย่างเด็ดขาด

บริษัทฯ ยอมรับในความสำคัญของการยึดมั่นในหลักการด้านศีลธรรมที่มีการแสดงความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนและช่วยทำให้บุคคลทั้งหลาย รวมถึงผู้หญิงและเด็กผู้หญิง สามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ และทำให้แน่ใจว่าพวกเขาจะมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีในสภาพแวดล้อมที่ได้รับการปกป้องและส่งเสริม ดังนั้น เราจึงยืนหยัดต่อต้านอย่างเข้มแข็งต่อรูปแบบ การปรากฏขึ้น การบงบอก และหลักฐานทั้งหลายที่เป็น การปฏิบัติที่ไร้มนุษยธรรมอันมีความเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานผูกมัด แรงงานทาส แรงงานจำยอม และแรงงานภาคบังคับที่ไม่ได้เกิดจากความสมัครใจ แรงงานเด็ก การแบ่งแยกทางเพศ เชื้อชาติ ศาสนา รสนิยมทางเพศ ความพิการ รวมถึงการคุกคามทางเพศ สิทธิในการมีเสรีภาพหรือการรวมกลุ่ม หรือการร่วมการเจรจาต่อรอง ตลอดจนวิธีการปฏิบัติที่ส่งผลเสียต่อชีวิต สุขภาพ ความปลอดภัย และศักดิ์ศรีของผู้ที่มองหางานและพนักงาน ทางบริษัทฯ ถือว่าการกระทำดังกล่าวเป็นสิ่งที่ไม่สามารถอนุโลมให้ได้ เป็นสิ่งที่ไร้ศีลธรรม และผิดต่อกฎหมาย ดังนั้น เราจะดำเนินการกับผู้กระทำผิด และการกระทำที่ทราบว่าเป็นอันตราย หรือมีวิธีการที่เป็นอันตรายกับบุคคลทั้งหลาย โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความเสี่ยงของบริษัทฯ และมุ่งเน้นไปที่ผู้หญิงและเด็กหญิง ด้วยการสร้างภาระทางหนี้สิน การสูญเสียอิสรภาพ การเป็นทาสโดยไม่สมัครใจ ความเสี่ยงทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งสามารถที่จะสร้างความเสียหายหรือสร้างความบาดเจ็บชั่วคราวหรือถาวรต่อชีวิต ทรัพย์สิน ความเป็นอยู่ที่ดี ตลอดจนโอกาสและความสามารถในการที่จะได้รับรายได้และมีการทำงานอย่างเหมาะสม

การบังคับใช้และขอบเขต

บริษัทฯ และพนักงานทั้งหมดจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้อง เชื้อชวน สนับสนุน หรือกระทำการใดๆ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม อันเป็นการฝ่าฝืนสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิของลูกจ้างตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานแกนหลักด้านแรงงานสากลของ ILO 4 ประการ ที่มีการกล่าวถึงข้างต้น (มีพื้นฐานมาจากอนุสัญญา

แกนหลัก 8 ประการของ ILO)¹⁷⁵ และเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในนโยบายอื่นๆ ของบริษัทฯ สำหรับสิทธิแกนหลักทางแรงงานเหล่านั้น ในขณะที่เดียวกัน บริษัทฯจะไม่ทำธุรกิจกับบุคคลหรือองค์กร โดยเฉพาะผู้จัดหาหรือบริษัทจัดหาแรงงาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับ หรือต้องสงสัย จะต้องพิสูจน์ว่าผิดจริงโดยปราศจากข้อสงสัย หรือถูกกล่าวหาว่า หรือถูกดำเนินคดีในเรื่องของการละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิของลูกจ้าง โดยเฉพาะมีความเกี่ยวข้องกันกับการค้ามนุษย์ การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานบังคับ แรงงานผูกมัด แรงงานทาส แรงงานจำยอม แรงงานบังคับอย่างไม่เต็มใจ การคุกคามทางเพศหรือการแสวงหาผลประโยชน์ ซึ่งปรากฏอยู่ในการดำเนินงานหรือห่วงโซ่อุปทานของบุคคลเหล่านั้น บริษัทฯจะไม่ทำการจัดซื้อวัสดุหรือจัดจ้างบริการจากผู้จัดหา ผู้รับเหมาช่วง ผู้ให้บริการ นายหน้า ตัวแทน รวมถึงบริษัทจัดหาแรงงานที่อาจจะหรือมีความเกี่ยวข้องกับการกระทำที่ไร้ซึ่งศีลธรรมและผิดกฎหมายตามที่กล่าวมาข้างต้น บริษัทฯจะไม่ลงโทษหรือดำเนินการทางวินัยกับผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแสถึงสิ่งที่สังเกตพบหรือมีความเกี่ยวข้องกับการบังคับใช้แรงงานในพนักงานรายอื่นๆ หรือมีการรายงานถึงการฝ่าฝืนนโยบายนี้ และจะไม่ใช้เป็นเหตุผลในการแบ่งแยกเพศ เชื้อชาติ ศาสนา หรือการเลือกปฏิบัติอื่นๆ

บริษัทฯคาดหวังไว้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เจ้าของ ผู้ถือหุ้น ผู้จัดการและพนักงานที่อยู่ภายในองค์กร จะยึดเอามาตรฐานที่มีความเคร่งครัดที่สุดในส่วนของการไม่ไปเกี่ยวข้องและไม่ให้การสนับสนุนการละเมิดใดๆ ต่อนโยบายนี้ตลอดเวลา ทั้งในสถานที่ทำงานและนอกเวลาทำงาน เช่นเดียวกัน บริษัทฯคาดหวังไว้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กร ผู้จัดหา ผู้รับเหมาช่วง นายหน้า ตัวแทน โดยเฉพาะบริษัทจัดหาแรงงาน องค์กรผู้ประกอบการหรือชุมชนจะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทฯและจุดยืนในเรื่องของการทำงานที่มีคุณค่า บริษัทฯคาดหวังไว้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดจะรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานด้านความโปร่งใสและตรวจสอบได้ซึ่งจัดอยู่ในระดับสูงในการดำเนินงานของพวกเขา

ความรับผิดชอบในการปฏิบัติและแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้นได้

ด้วยการยอมรับในความเสี่ยงของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางกลุ่ม อาทิเช่น แรงงานข้ามชาติ ผู้หญิงและบุตรของเขา หญิงที่ตั้งครรภ์ บุคคลที่มีความพิการ บริษัทฯมีหน้าที่ที่จะพิจารณาเป็นกรณีพิเศษและจัดหาทรัพยากรให้กับบุคคลเหล่านั้นโดยเป็นไปตามค่านิยมของบริษัทฯและเป็นไปตามความสามารถของบริษัทฯ การปฏิบัติตามนโยบายนี้จะได้รับการชี้แนะแนวทางด้วยกระบวนการในการนำเอานโยบายไปใช้ซึ่งจะช่วยยกระดับการรับรู้ เพิ่มการปกป้อง ช่วยสร้างการยอมรับและการรายงานที่เป็นความลับ จัดเตรียมช่องทางในการร้องทุกข์และทางเลือกในการแก้ไขเยียวยา ฝ่าสังเกตุและตรวจสอบว่ากลยุทธ์เหล่านี้ทั้งหมดสามารถที่จะ

¹⁷⁵ อนุสัญญาแกนหลักของ ILO ประกอบด้วย C29 – อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ พ.ศ. 2473, C105 – อนุสัญญาว่าด้วยการล้มเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ. 2500, C87 – อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในสมาคม พ.ศ. 2491, C98-อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการเจรจาต่อรอง พ.ศ. 2492, C100 – อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียม พ.ศ. 2494, C111- อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ), C138 - อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ พ.ศ. 2516, C182 – อนุสัญญาว่าด้วยรูปแบบอันตรายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. 2542

แก้ไขความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้นได้เป็นระบบหรือไม่ ตลอดจนอำนวยความสะดวกให้กับความพยายามในการนำเอาหลักการด้านการทำงานที่มีคุณค่าไปใช้

ประกาศ ณ วันที่

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบโดยทั่วกัน

.....

()

กรรมการผู้จัดการ

ญ-1.8: ถ้อยแถลงนโยบายจริยธรรมและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ

ประกาศ

นโยบายจริยธรรมและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ

ความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามแนวทางดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมในทุกกิจกรรมของบริษัทฯ รวมถึงการร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ ด้วยการรักษาความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อสังคมในการส่งเสริมหลักการในการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม และงานที่มีคุณค่าตลอดเวลาซึ่งหมายความว่า บริษัทฯ จะไม่เกี่ยวข้องหรือสนับสนุนการกระทำใด ๆ ที่เป็นการทุจริต การฉ้อโกง การละเมิดสิทธิมนุษยชน การละเมิดกฎหมาย แต่ไม่จำกัดเพียง การนำเสนองาน การให้คำมั่นสัญญา การขอ การเรียกร้อง การให้หรือยอมรับสิ่งใด ๆ ที่ผิดกฎหมาย และสิ่งจูงใจในรูปแบบเงินหรือรูปแบบอื่น ๆ ในขั้นตอนต่าง ๆ ของการรับสมัครและกระบวนการจ้างงาน

อีกทั้งยังยึดมั่นในหลักการทางจริยธรรมที่จะไม่เข้าร่วมหรือสนับสนุนการปลอมแปลงข้อมูล การทุจริต หรือการบิดเบือนความจริงในห่วงโซ่อุปทานการสรรหาแรงงาน ทั้งยังรักษาความมุ่งมั่นที่จะไม่สนับสนุนหรือส่งเสริมการก่อการร้าย ความรุนแรงหรือการฟอกเงินในรูปแบบใด ๆ ในประเทศที่ธุรกิจของบริษัทฯ ตั้งอยู่ในประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติและประเทศอื่นๆ ทั่วโลก

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของจริยธรรมและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ เพื่อสร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้ภายในห่วงโซ่อุปทานการสรรหาและการจ้างงานของอุตสาหกรรมที่เราให้บริการ ด้วยพิจารณาแล้วว่าความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือในหมู่ลูกค้า คู่ค้าและผู้มีส่วนได้เสีย กำจัดการทุจริตและการปฏิบัติที่ผิดจรรยาบรรณอื่น ๆ สนับสนุนให้กระบวนการสรรหาและการจ้างงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

โดยเชื่อว่าการสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนไม่ว่าจะเป็นนายจ้าง ผู้สรรหาแรงงาน หน่วยงานราชการ พนักงานและชุมชนจะเป็นประโยชน์ต่อทุกคน ซึ่งจะนำไปสู่การเคารพสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานที่ทำให้ทุกคนโดยเฉพาะผู้หญิงและชนกลุ่มน้อยสามารถบรรลุศักยภาพสูงสุดของพวกเขาและสร้างความมั่นใจว่าพวกเขาจะมีความเป็นอยู่ที่ดีในสภาพแวดล้อมที่ได้รับการป้องกันและสนับสนุน ทำให้ผู้มีส่วนได้เสียที่เปราะบางมั่นใจในสภาพแวดล้อมที่เท่าเทียมและมีเกียรติ ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงที่จะมีผลกระทบทางด้านร่างกายและจิตใจที่อาจทำให้เกิดความเสียหายชั่วคราวหรือถาวร ความเสี่ยงอันตรายต่อร่างกายหรือการบาดเจ็บที่มีต่อชีวิตและสุขภาพรวมถึงความสามารถในการทำงาน ดังนั้นความ

โปร่งใสและความรับผิดชอบจะเป็นเสมือนตาข่ายความปลอดภัยที่มาป้องกันผลกระทบ ความเสียหายที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจและสังคม ที่เกิดจากการทุจริตและการดำเนินธุรกิจที่ผิดจรรยาบรรณ

ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติตามจริยธรรมในการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลและรางวัลที่เป็นเครื่องจูงใจในการรักษามาตรฐานจริยธรรมในการทำงาน

บริษัทฯ จะตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการใช้เกณฑ์วิธีในการกีดกันและตรวจสอบพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นที่ยอมรับในหมู่พนักงานและผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ ในขณะเดียวกัน จะมีการพิจารณารางวัลสำหรับผู้บริหาร พนักงาน แรงงาน ที่รักษามาตรฐานจริยธรรมในการทำงานและมีความซื่อสัตย์ เพื่อเป็นตัวอย่างของการปฏิบัติที่ดีที่สุดและนำไปปฏิบัติตาม

ในการเก็บข้อมูลและบันทึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับกิจกรรม การจัดการและการดำเนินการอย่างเป็นระบบ จะนำไปตามนโยบายของบริษัทฯ และหากต้องมีการเปิดเผยข้อมูลจะเป็นไปตามแนวทางปฏิบัติมาตรฐานอุตสาหกรรมที่บังคับใช้ ในทำนองเดียวกันข้อมูลใด ๆ ที่บริษัทฯ รวบรวม นำมาใช้ กระบวนการ ในระหว่างการดำเนินงานของเรา โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลส่วนบุคคล (รวมถึงจากแรงงาน หุ้นส่วนธุรกิจ ลูกค้า ซัพพลายเออร์และผู้ให้บริการอื่นๆ) จะต้องมีการจัดการกับข้อมูลอย่างเหมาะสม การรวบรวม การนำไปใช้และการประมวลผลข้อมูลจะต้องเป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความปลอดภัยของข้อมูลและข้อกำหนดด้านกฎระเบียบ

การนำไปใช้และขอบเขต

บริษัทฯ และพนักงานทุกคนจะไม่เข้าไปมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนการทุจริต การกรรโชกทรัพย์ การให้สินบน การบิดเบือนข้อมูล การฉ้อโกง การบิดเบือนความจริงการก่อการร้าย ความรุนแรงหรือการพอกเงินในการดำเนินงานใดๆในบริษัท นอกจากนี้เรายังมุ่งมั่นที่จะไม่ร่วมธุรกิจ หรือซื้อหรือบริการ หรือติดต่อกับซัพพลายเออร์ ผู้รับจ้างช่วง ผู้ให้บริการ นายหน้า ผู้สรรหาแรงงาน บริษัทจัดหาแรงงานและองค์กรอื่น ๆ รวมถึงหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจที่ผิดจรรยาบรรณ

บริษัทฯคาดหวังว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นเจ้าของ ผู้ถือหุ้น ผู้จัดการ พนักงาน จะปฏิบัติตามมาตรฐานอันเข้มงวดที่จะไม่เกี่ยวข้องและไม่สนับสนุนการกระทำใดๆ ที่เป็นการละเมิดนโยบายฉบับนี้ตลอดเวลาทั้งในที่ทำงานและในชีวิตส่วนตัว บริษัทฯยังคาดหวังว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นซัพพลายเออร์ ผู้รับเหมาช่วง ผู้ให้บริการ นายหน้า ผู้สรรหาแรงงาน โดยเฉพาะบริษัทจัดหาแรงงานที่เป็นพันธมิตรทางธุรกิจ รวมถึงองค์กรธุรกิจที่เป็นสถาบันหรือวิสาหกิจชุมชน จะปฏิบัติตามนโยบายและจุดยืนของบริษัทฯในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและจรรยาบรรณ บริษัทฯต้องการให้ผู้ถือหุ้นของบริษัทฯทั้งหมดรักษามาตรฐานความโปร่งใสและความรับผิดชอบในการดำเนินการในระดับสูงเอาไว้

ความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามและจัดการเรื่องความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น

ด้วยความตระหนักถึงความเปราะบางของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางกลุ่ม เช่น แรงงานข้ามชาติ ผู้หญิง และบุตรของพวกเขา หญิงตั้งครรภ์ คนพิการ บริษัทฯ จึงมุ่งมั่นที่จะให้ความสำคัญเป็นพิเศษและจัดหาทรัพยากรให้ได้อย่างสอดคล้องกับค่านิยมของบริษัทฯ และไม่เกี่ยงกัญญาบริษัทฯ การปฏิบัติตามนโยบายนี้จะนำไปตามแนวทางในเอกสารกระบวนการปฏิบัติตามนโยบายและเกณฑ์วิธีที่สร้างความตระหนักในการกระทำที่ผิดกฎหมาย พฤติกรรมที่ยอมรับไม่ได้และผิดจริยธรรม ซึ่งจะกระตุ้นการรับรู้ เพิ่มการป้องกัน สร้างความตระหนักและการรายงานในทางลับ เปิดช่องทางการร้องทุกข์และทางเลือกในการแก้ไขเยียวยา บริษัทฯ เล็งเห็นความสำคัญของการติดตามและตรวจสอบกลยุทธ์ที่เน้นถึงความพยายามอย่างเป็นระบบในการลดขจัดหรือกำจัดแนวทางการดำเนินธุรกิจที่ผิดจรรยาบรรณ ในเวลาเดียวกันก็มีส่งเสริมการปฏิบัติที่ดีที่สุดในด้านจริยธรรม โดยกลยุทธ์เหล่านี้สามารถลดความไม่เท่าเทียมในช่องทางการร้องทุกข์รวมถึงการป้องกันผลกระทบ ความเสี่ยงและอันตรายที่อาจเกิดขึ้นด้วย

ประกาศ ณ วันที่

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบโดยทั่วกัน

.....

()

กรรมการผู้จัดการ

ญ-1.9: ถ้อยแถลงนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม

ประกาศ

นโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม

ความมุ่งมั่นต่อหลักการสรรหาบุคลากรด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม

บริษัทมุ่งมั่นที่จะรักษาหลักการและแนวทางการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม ซึ่งเคารพปกป้อง และปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล รวมถึงข้อปฏิบัติมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการต่อรองร่วมกัน การป้องกันและกำจัดแรงงานบังคับ แรงงานเด็กและการเลือกปฏิบัติในทุกขั้นตอนของกระบวนการสรรหาบุคลากรและการจ้างงาน บริษัทตระหนักดีว่าการสรรหาบุคลากรควรตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ควรขึ้นอยู่กับคุณสมบัติ ไม่ควรแทนที่กำลังคนที่มีอยู่ ลดมาตรฐานแรงงาน ค่าแรง หรือสภาพการทำงาน หรือทำให้คุณค่าของงานลดน้อยลง ไม่ว่าจะบริษัทจะรับสมัครบุคลากรที่เป็นคนในท้องถิ่นหรือเลือกรับสมัครบุคลากรที่เป็นชาวต่างชาติ ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับของประเทศที่มีการบังคับใช้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดมีความโปร่งใส มีการคุ้มครองแรงงานตลอดกระบวนการสรรหาและการจ้างงาน รวมถึงพนักงานรับผู้สิทธิที่ควรจะได้รับ เสรีภาพในการเดินทางภายในประเทศไทยหรือออกจากประเทศไทย การดูแลเอกสารแสดงตน และสัญญาต่างๆด้วยตัวเอง และการเข้าถึงวิธีการร้องเรียน ร้องทุกข์และการระงับข้อพิพาท รวมถึงการแก้ไขที่เหมาะสม¹⁷⁶

บริษัทได้พิจารณาณโยบายนี้ว่ามีความสำคัญต่อการป้องกันปัญหาแรงงานที่มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในกระบวนการสรรหาบุคลากร ผู้ใช้แรงงานโดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติมีความเสี่ยงในการถูกเอารัดเอาเปรียบ โดยเริ่มจากประเทศต้นทาง บริษัทในฐานะนายจ้างปลายทางที่อาจไม่รับทราบถึงวิธีการรับสมัครงานที่อาจมีการหลอกลวงหรือฉ้อโกงแรงงาน¹⁷⁷ แต่บริษัทเป็นผู้ที่เสียหายมากที่สุดจากผลกระทบที่เกิดขึ้นหากมีการละเมิดนโยบายนี้ ทั้งต่อเครื่องหมายการค้า ชื่อเสียง ลูกค้าและความเป็นไปได้ทางธุรกิจ ในการสรรหาบุคลากรที่ไม่มีความรับผิดชอบและผิดกฎหมายโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในห่วงโซ่อุปทาน จากการปฏิบัติที่ไม่รับผิดชอบและละเมิดกฎหมายโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ ดังนั้นจากการดำเนินการนโยบายนี้ บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการอย่างเต็มที่เพื่อที่จะส่งเสริมการปรับปรุงวิธีปฏิบัติในการรับสมัครบุคลากรที่มีความรับผิดชอบและเป็นธรรมอย่างต่อเนื่อง¹⁷⁸ โดยเชื่อว่าด้วยกลยุทธ์นี้ บริษัทจะสามารถช่วยลด และ /

¹⁷⁶ หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ, 2016

¹⁷⁷ แนวทางปฏิบัติการเพื่อจัดหางานที่เป็นธรรมเพื่อยุติการถูกเอารัดเอาเปรียบของ BSCI, 2015

¹⁷⁸ หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อจัดหางานที่เป็นธรรมของ BSCI สำหรับผู้เข้าร่วม BSCI, กันยายน 2017

หรือกำจัดความเสี่ยงจากการถูกเอารัดเอาเปรียบและการละเมิดต่อผู้ทำงานและผู้ที่ถูกจ้างงานในระหว่างกระบวนการสรรหาบุคลากร ดังนั้นบุคลากรทุกคนรวมถึงผู้หญิงจะสามารถมีงานที่มีคุณค่าและมีรายได้ที่เหมาะสมในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพ ซึ่งจะช่วยให้พวกเขาใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่

ไม่ยอมให้เกิดขึ้นอย่างเด็ดขาด

บริษัทฯ ยืนหยัดต่อต้านการกระทำที่ผิดกฎหมายทุกรูปแบบ การประกาศ ข้อบ่งชี้และหลักฐานการปฏิบัติที่ไร้มนุษยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ, การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้, แรงงานทาส, สัญญาผูกมัด, การบังคับใช้แรงงานโดยไม่สมัครใจ, แรงงานเด็ก, การเลือกปฏิบัติทางเพศ, เชื้อชาติ, ศาสนา, ชาติพันธุ์, รสนิยมทางเพศ, ความพิการและอื่น ๆ สิทธิเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วม รวมถึงการปฏิบัติใด ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อชีวิตสุขภาพ ความปลอดภัยและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ทำงานและพนักงาน บริษัทฯ พิจารณาว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการกระทำที่ ผิดจรรยาบรรณ ผิดกฎหมายและไม่สามารถต่อรองได้ ดังนั้นบริษัทฯ จะดำเนินการกับผู้กระทำผิด โดยรู้ว่าการกระทำดังกล่าวเป็นอันตรายหรือเป็นสาเหตุให้เกิดอันตรายต่อทุกคนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประเภทใดโดยเฉพาะอย่างยิ่งหญิงและเด็ก โดยการสร้างภาระหนี้ ทำให้สูญเสียอิสรภาพ ถูกใช้แรงงานโดยมิได้สมัครใจ ความเสี่ยงทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายชั่วคราวหรือถาวร หรือเป็นอันตรายต่อชีวิตและความเป็นอยู่ รวมถึงโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่าและการมีรายได้ที่เหมาะสม

การบังคับใช้และขอบเขต

บริษัทฯ และพนักงานทุกคนจะไม่เกี่ยวข้อง สนับสนุน หรือยอมรับ ไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน และสิทธิของแรงงานตามที่กำหนดไว้ในประเด็นหลัก 4 ประการของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) (ตามอนุสัญญา 8 ฉบับ)¹⁷⁹ และได้มีการกำหนดสิทธิแรงงานหลักแต่ละข้อไว้ในนโยบายอื่น ๆ ของบริษัทฯ ในขณะเดียวกัน บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะไม่ทำธุรกิจใดๆ กับบุคคลหรือองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งนายหน้าจัดหาแรงงาน และบริษัทจัดหาแรงงาน ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือต้องสงสัย จะต้องพิสูจน์ว่าผิดจริงโดยปราศจากข้อสงสัย หรือถูกกล่าวหาว่ามีการละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิของแรงงาน โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการค้ามนุษย์, การใช้แรงงานเด็ก, แรงงานบังคับ, การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้, แรงงานทาส, สัญญาผูกมัด หรือการบังคับใช้แรงงานโดยไม่สมัครใจ การคุกคามทางเพศ หรือแสวงหาประโยชน์ทางเพศในการดำเนินงานหรือห่วงโซ่อุปทาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บริษัทฯ จะไม่ซื้อสินค้าหรือ

¹⁷⁹ อนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ: อนุสัญญานับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ, 1930, อนุสัญญานับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ, 1957, อนุสัญญานับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม, 1948; อนุสัญญานับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและในการร่วมเจรจาต่อรอง, 1949, อนุสัญญานับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน, 1951, อนุสัญญานับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ), 1958, อนุสัญญานับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ, 1973; อนุสัญญานับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก, 1999

บริการจากผู้จำหน่าย ผู้รับจ้างช่วง ผู้ให้บริการ นายหน้า ตัวแทน บริษัทจัดหาแรงงาน ที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับ การกระทำใดๆที่ขัดต่อศีลธรรมและผิดกฎหมายตามที่กล่าวในข้างต้น บริษัทฯจะไม่ลงโทษหรือใช้ มาตรการทางวินัยสำหรับพนักงานที่มีการแสดงความคิดเห็นหรือเข้าร่วมกลุ่มกับพนักงานคนอื่น ๆ รวมทั้งไม่ แบ่งแยก เชื้อชาติ เพศ ศาสนาหรือการเลือกปฏิบัติอื่นๆ

บริษัทฯคาดหวังให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัทฯ ได้แก่ ผู้ถือหุ้น ผู้จัดการ และพนักงานทุกคน ปฏิบัติ ตามมาตรการที่เข้มงวดที่สุดในการไม่ยุ่งเกี่ยวและไม่สนับสนุนการละเมิดนโยบายการรับสมัครพนักงาน ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานและนอกเวลางาน ในทำนองเดียวกัน บริษัทฯคาดหวังว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ทั้งหมด ได้แก่ ผู้จำหน่าย, ผู้รับจ้างช่วง, นายหน้า, โดยเฉพาะบริษัทจัดหาแรงงาน องค์กร ผู้ประกอบการหรือ ชุมชนจะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทฯเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลากรด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม บริษัทฯคาดหวังว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดจะรักษามาตรฐานระดับสูงสุดด้านความโปร่งใสและความ รับผิดชอบในการดำเนินการสรรหาบุคคลากร

ความรับผิดชอบในการปฏิบัติและแก้ไขปัญหาคำถามไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น

การตระหนักถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปราะบาง เช่น แรงงานข้ามชาติ ผู้หญิงและบุตรของเขา หญิง ตั้งครรภ์ ผู้พิการ และกลุ่มอื่น ๆ ที่จะเกิดการเลือกปฏิบัติ และการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียม บริษัทฯมุ่งมั่นที่จะให้ การพิจารณาแก่กลุ่มคนเหล่านี้เป็นพิเศษ และจัดหาทรัพยากรให้สอดคล้องกับค่านิยมและตามศักยภาพของ บริษัทฯ การปฏิบัติตามนโยบายนี้จะดำเนินการตามแนวทางขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายที่สร้างความ ตระหนัก เพิ่มการป้องกัน สร้างการรับรู้ การรายงานข้อมูลที่เป็นความลับ และการปกป้องผู้แจ้งเบาะแส จัดให้ มีช่องทางการร้องเรียน ร้องทุกข์ และทางเลือกในการแก้ไข ตรวจสอบและยืนยันว่ากลยุทธ์ทั้งหมดเหล่านี้ สามารถจัดการปัญหาด้านความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงสนับสนุนความพยายามใน การดำเนินการตามนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม ซึ่งสามารถลด จำกัด และป้องกัน ความเสี่ยงด้านแรงงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน และรวมถึงแรงงานที่เปราะบางด้วย

ประกาศ ณ วันที่

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบโดยทั่วกัน

.....

()

กรรมการผู้จัดการ

ญ-1.10: ขั้นตอนการปฏิบัติตามนโยบายหลักด้านการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม

ขั้นตอนปฏิบัติตามนโยบาย

ก. วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้แน่ใจว่าผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกทั้งหมดของบริษัทฯ เข้าใจ นโยบายไม่ใช่แรงงานเด็ก นโยบายไม่ใช่แรงงานบังคับ/ไม่ใช่แรงงานขัดหนี้ นโยบายต่อต้านการค้ามนุษย์ นโยบายไม่เลือกปฏิบัติ, นโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่า นโยบายเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง, นโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา นโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม และนโยบายจริยธรรมและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ
2. เพื่ออำนวยความสะดวกในการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน (due diligence) และการดำเนินนโยบายทั้ง 9 ฉบับ ตามข้อที่ 1 อย่างเหมาะสมความเหมาะสม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ
3. เพื่อคุ้มครองเพิ่มเติมหรือพิจารณาพิเศษต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความเปราะบาง ซึ่งรวมถึงแรงงานต่างด้าวผู้หญิงและเด็กผู้หญิง เพื่อที่แก้ไขปัญหาด้านความไม่เท่าเทียมในสถานที่ทำงาน

ข. การมอบหมายความรับผิดชอบ

1. กรรมการผู้จัดการแต่งตั้งทีมระบบจัดการทางสังคมและทีมตรวจประเมินภายใน (SMS/IQA) อย่างเป็นทางการโดยจัดให้มีสัดส่วนชายหญิงตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติและประสบการณ์ และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานสากลต่าง ๆ ซึ่งมีรองกรรมการผู้จัดการเป็นหัวหน้าทีมระบบจัดการทางสังคม และประกอบด้วยสมาชิกจากหน่วยงานฝ่ายต่าง ๆ ทั้งพนักงานแผนกที่เกี่ยวข้องกับเอกสาร ประสานงาน และล่ามแปลภาษา
2. ทีมระบบจัดการทางสังคมและทีมตรวจประเมินภายใน (SMS/IQA) หรือที่ปรึกษาจะรับผิดชอบในการร่าง แก้ไข และ/หรือตรวจสอบขั้นตอนนโยบายและแผนปฏิบัติตามกฎระเบียบ และนำไปใช้กับเอกสารที่จัดทำขึ้นสำหรับระบบจัดการทางสังคม (SMS)
3. กรรมการผู้จัดการจะรับผิดชอบในการอนุมัตินโยบายและขั้นตอนการดำเนินนโยบาย จากการทบทวนและเสนอแนะของทีมระบบจัดการทางสังคม โดยการดำเนินการนี้จะทำภายใน 1 สัปดาห์ นับตั้งแต่การแก้ไข เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนานโยบายใหม่ นโยบายย่อย และแผนการนำไปปฏิบัติที่เกี่ยวข้องเสร็จสิ้น)
4. เมื่อกรรมการผู้จัดการบริษัทอนุมัตินโยบายและแผนการปฏิบัติแล้ว บริษัทฯ จะประกาศบนกระดานข่าวของบริษัทภายในหนึ่งสัปดาห์นับตั้งแต่วันอนุมัตินโยบาย และ/หรือการเปลี่ยนแปลงใดๆ จะได้รับการประกาศในระหว่างการกำหนดทิศทางองค์กรและการฝึกอบรมทั่วไปสำหรับพนักงานทุกคน

5. นโยบายและแผนการปฏิบัติจะรวมอยู่ในวาระการประชุมการทบทวนฝ่ายบริหารประจำปี ตัวแทนฝ่ายบริหารรับผิดชอบในการจัดทำร่างวาระการประชุม บันทึกกระบวนการตรวจสอบเป็นเอกสารจัดทำรายงานการประชุมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยเป็นไปตามขั้นตอนเกี่ยวกับด้านการจัดการทางสังคม
6. ทีมระบบจัดการทางสังคมและทีมตรวจประเมินภายใน (SMS/IQA) จะรับผิดชอบในการตรวจสอบการดำเนินนโยบายและแผนปฏิบัติ เกณฑ์การประเมิน และการประเมินผลจะดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนด

ค. การตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านของบริษัท¹⁸⁰ (Due Diligence)

1. มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดอันดับและกฎหมายสำหรับการค้ามนุษย์ และการบังคับใช้แรงงาน รวมถึงการปกป้องผู้หญิงและเด็ก ในประเทศต้นทางและประเทศปลายทางสำหรับแรงงานข้ามชาติ ชาวเหตุการณ์ต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคอาหารทะเล หน่วยงานรัฐที่รับผิดชอบในการออกกฎหมายและบังคับใช้ กฎหมายแห่งชาติ อนุสัญญาาระหว่างประเทศและมาตรฐาน(ILO Core Labour Standards)¹⁸¹ เจ้าหน้าที่สหราชอาณาจักร/บริษัทที่ดำเนินการในบริษัทฯ งานวิจัย ศึกษาที่เกี่ยวข้อง โดยองค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคม รายงานและเอกสารเหล่านี้จะนำมาใช้เป็นเอกสารสนับสนุน สำหรับการกำหนดที่ห่วงโซ่อุปทาน การประเมินความเสี่ยงทางสังคม และการพัฒนากลยุทธ์การดำเนินการอื่น ๆ
2. บริษัทฯ จะรวบรวมกฎหมาย ข้อบังคับและประกาศอย่างเป็นทางการของไทยที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาและการจ้างงานแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ตลอดจนกฎหมายเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและว่าจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมอาหารทะเล เป็นต้น¹⁸²
3. บริษัทฯ จะดำเนินการจัดทำแผนที่ห่วงโซ่อุปทาน (supply chain mapping) ของคู่ค้าทางธุรกิจทั้งหมด โดยเฉพาะนายหน้าและบริษัทจัดหาแรงงานในประเทศต้นทาง ผู้รับเหมาช่วง และผู้ให้บริการต่างๆ
4. สำหรับแต่ละตัวเลือกการสรรหาแรงงาน บริษัทฯ จะพัฒนาและจัดทำแผนผังขั้นตอนการสรรหาแรงงาน และระบอบการทางธุรกิจและคู่ค้าที่เกี่ยวข้องในกระบวนการดังกล่าว โดยข้อมูลต่างๆ จะถูกบันทึกไว้ในแบบฟอร์มเฉพาะ

¹⁸⁰ หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติเพื่อการจัดการงานที่เป็นธรรม BSCI สำหรับผู้เข้าร่วมของ BSCI กันยายน พ.ศ. 2560

¹⁸¹ หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติเพื่อการจัดการงานที่เป็นธรรม (section III.1), 2016

¹⁸² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2562, พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546, พระราชบัญญัติต่อต้านการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 (มีฉบับแก้ไขออกมาในปีพ.ศ. 2558), พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560, กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557, กฎกระทรวงว่าด้วยสถานที่ที่ห้ามลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงาน พ.ศ. 2559,

5. บริษัทฯ จะรวบรวมข้อมูลทางธุรกิจของบริษัทและคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทาน เช่น บริษัทจัดหางาน เพื่อใช้ในระบुकุ่มแรงงานที่มีความเปราะบาง และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการละเมิดมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO ในทุกขั้นตอนหรือในกระบวนการสรรหาแรงงาน ข้อมูลขั้นต้นก่อนการรับสมัคร (pre-recruitment) และขั้นตอนหลังการสิ้นสุดสัญญา (post-employment) โดยบริษัทฯ จะจัดการความเสี่ยงตามผลลัพธ์ของการประเมิน
6. บริษัทฯ จะประเมินความเสี่ยงของผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่อุปทาน เช่น นายหน้า และบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทาง และให้คะแนนจากโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงและผลกระทบต่อธุรกิจของบริษัท ชื่อเสียง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามเกณฑ์วิธีที่กำหนดขึ้น
7. บริษัทฯ จะจัดเตรียมจรรยาบรรณ (CoC) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับค่านิยมขององค์กรและนโยบายทั้ง 9 ฉบับ และส่งให้คู่ค้าทางธุรกิจที่สำคัญลงนาม ซึ่งเป็นการตกลงที่จะทำธุรกิจกับบริษัทอย่างโปร่งใส มีความรับผิดชอบ และสอดคล้องนโยบายของบริษัทฯ บริษัทฯ ขอสงวนสิทธิ์ในการจัดหาบริการหรือใช้บริการจาก นายหน้าจัดหางาน บริษัทจัดหางานในประเทศต้นทาง ผู้รับเหมาช่วง และผู้ให้บริการ ที่ยินดีจะปฏิบัติตามนโยบายและลงนามในข้อตกลง โดยสุจริตใจเพื่อที่จะทำงานกันอย่างซื่อสัตย์ โปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การประเมินของคู่ค้าที่สำคัญทางธุรกิจจะมีการกำหนดตามอันดับความเสี่ยงในการประเมินการปฏิบัติตามนโยบายไม่บังคับใช้แรงงาน/ไม่ใช้แรงงานชัดหนี้ นโยบายต่อต้านการค้ามนุษย์ และข้อกำหนดอื่นๆ ของระบบจัดการทางสังคม
9. บริษัทฯ จะตรวจสอบ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก ทั้งที่เป็นบุคคลและองค์กร ของบริษัทไม่ได้ถูกขึ้นบัญชีดำจากการละเมิดมาตรฐานแรงงานสากลของ ILO บริษัทฯ ขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจสอบเว็บไซต์ต่างประเทศ และการตรวจสอบสถานะของบุคคลและคู่ค้าก่อนที่จะมีการจ้างงานหรือดำเนินธุรกิจระหว่างกัน
10. บริษัทฯ จะติดตามการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา การแก้ไขของกฎหมายและข้อบังคับด้านแรงงานของไทยและประเทศต้นทาง อนุสัญญาและมาตรฐานระหว่างประเทศ ข้อกำหนดของผู้ซื้อและตลาด ตลอดจนข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกันโยบายหลักของบริษัทฯ และขั้นตอนการดำเนินการสรรหาอย่างมีความรับผิดชอบ

ง. สร้างความเข้าใจกับพนักงาน

1. กำหนดให้ผู้จัดการและพนักงานทุกคนตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงไปจนถึงเจ้าหน้าที่สำนักงานและเจ้าหน้าที่ภาคสนามต้องได้รับการฝึกอบรมเฉพาะเกี่ยวกับการสรรหาแรงงานที่มีความรับผิดชอบและ

สภาพการทำงานที่มีคุณค่าภายในหนึ่งเดือนหลังจากอนุมัตินโยบาย 9 ฉบับได้รับอนุมัติ และ/หรือ ขั้นตอนการดำเนินการสรรหาอย่างมีความรับผิดชอบ เมื่อมีการแก้ไขปรับปรุงนโยบาย

2. การฝึกอบรมเพื่อสร้างความตระหนักจะอธิบายเกี่ยวกับ (1) นโยบายการของบริษัทฯ และขั้นตอนการดำเนินการ ข้อกำหนดเพื่อปฏิบัติให้สอดคล้องตามกฎหมาย (2) ข้อบังคับแรงงานไทยที่มีความโปร่งใสสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด (3) การป้องกันพนักงานทุกคนตลอดกระบวนการสรรหาและการจ้างงานและการเข้าถึงการร้องทุกข์ และ (4) การระงับข้อพิพาทและการแก้ไขที่เหมาะสม สำหรับแต่ละหัวข้อเหล่านี้จะมีการปฏิบัติที่ดีและการปฏิบัติที่ไม่ยอมรับ รวมถึงกฎหมายภายในประเทศและระหว่างประเทศที่มีอยู่เพื่อสนับสนุนใช้เป็นข้อมูลสนับสนุน
3. ในระหว่างการฝึกอบรมเพื่อนำนโยบายไปปฏิบัติ บริษัทฯ จะเพิ่มความเข้าใจให้กับทีมระบบจัดการทางสังคม (SMS) เกี่ยวกับ (1) วิธีการเผยแพร่ขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายของบริษัทฯ ให้กับซัพพลายเออร์ ผู้ให้บริการ และบริษัทจัดหาแรงงานประเทศต้นทาง (2) วิธีการป้องกัน การรับรู้ รายงานการไม่ปฏิบัติตามและการละเมิด (3) วิธีการปกป้องผู้เสียหายและผู้แจ้งเบาะแส และ (4) วิธีการตรวจสอบ ทวนสอบแก้ไขและติดตามเหตุการณ์กับการดำเนินการแก้ไขและป้องกัน
4. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความตระหนักและการนำนโยบายไปปฏิบัติจะจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ตามแผนการจัดฝึกอบรมประจำปี และรวมอยู่ในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ เพื่อสื่อสารทำความเข้าใจกับฝ่ายบริหารและพนักงานทั้งหมดภายในระยะเวลา 6 เดือน นับตั้งแต่ประกาศนโยบาย
5. ผู้ฝึกอบรมจะถูกเลือกจากทีมระบบการจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในและมอบหมายหัวข้อเฉพาะเพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายสำหรับฝ่ายบริหารและพนักงานทั้งหมดปีละครั้ง
6. ทีมระบบจัดการทางสังคมหรือทีมตรวจประเมินคุณภาพภายในจะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินความเสี่ยงสำหรับแรงงานที่เปราะบางในกระบวนการสรรหา โดยมุ่งเน้นที่การดำเนินงานของนายหน้าจัดหางานและผู้สรรหาแรงงานในหมู่บ้าน

จ. ข้อตกลงให้บริการระหว่างนายจ้าง บริษัทนำเข้าแรงงานประเทศไทย และบริษัทจัดหาแรงงานประเทศต้นทาง

1. ตรวจสอบความถูกต้องใบอนุญาตและการจดทะเบียนของบริษัทนำเข้าแรงงานฝั่งประเทศต้นทาง
2. จัดทำข้อตกลงระหว่าง 3 ฝ่าย ได้แก่ บริษัทฯ นายจ้าง และบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทาง และส่งให้สถานทูตอนุมัติ เพื่อดำเนินการนำเข้าแรงงานจากประเทศต้นทาง
3. จัดทำสัญญาให้บริการ (service contract) กับนายจ้าง และชี้แจงรายละเอียดต่างๆ ให้นายจ้างรับทราบ ดังนี้

- แจ้างค่าธรรมเนียม (recruitment fees) และใช้จ่ายต่างๆ (related cost) เช่น ค่าธรรมเนียมหรือค่าบริการตามที่กฎหมายกำหนด ค่าใบอนุญาตทำงาน ค่าเอกสาร ค่าตรวจสอบคุณภาพ ค่าเดินทาง ค่าลงตราวีซ่า และอื่นๆ ตามอัตราที่กฎหมายในประเทศต้นทางและประเทศไทยกำหนดไว้ โดยบริษัทฯ จะพยายามจูงใจให้นายจ้างเข้ามาช่วยรับผิดชอบค่าใช้จ่าย เพื่อเป็นการช่วยลดภาระของแรงงาน
- ระยะเวลาและขั้นตอนในการดำเนินการสรรหาแรงงาน ตั้งแต่ขั้นตอนแรกในประเทศต้นทางจนกระทั่งถึงขั้นตอนสุดท้าย (แนบเอกสารขั้นตอน MOU Process) โดยทางบริษัทแจ้งความคืบหน้าตลอดระยะเวลาดำเนินการตามแผนดำเนินงานและแผนการสื่อสารในท้ายสัญญา
- เอกสารต่างๆ ที่ต้องใช้ในกระบวนการสรรหาและนำเข้าแรงงานชาติตามที่กฎหมายกำหนด เช่น หนังสือแสดงความต้องการแรงงาน (demand letter) หนังสือมอบอำนาจ หนังสือจดทะเบียนบริษัท และอื่นๆ โดยทางบริษัทฯ เป็นผู้รับมอบอำนาจให้ดำเนินการนำเข้าแรงงานแทนนายจ้างและประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- กฎหมายแรงงาน และกฎระเบียบต่างๆ รวมถึง กฎระเบียบด้านเอกสารที่ต้องมีการดำเนินการ เช่น หนังสือเดินทาง วีซ่า การรายงานตัว 24 ชั่วโมง และการรายงานตัว 90 วัน เป็นต้น
- แจ้างนายจ้างให้จัดเตรียมที่พักและเครื่องดำรงชีพให้กับลูกจ้างเมื่อเดินทางมาถึง รวมถึงเตรียมความพร้อมเรื่องการฝึกอบรมก่อนเริ่มทำงาน

และเมื่อลูกจ้างเดินทางเข้ามาถึงสถานประกอบการ สิ่งที่นายจ้างจะต้องดำเนินการมีดังนี้

- นายจ้างต้องแจ้างเรื่องที่พักอาศัยของแรงงานกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ภายใน 24 ชั่วโมง
 - นายจ้างทำเรื่องแจ้างเข้าทำงานกับสำนักงานหางานเขตพื้นที่ที่อยู่ในท้องที่ของนายจ้างหรือสถานประกอบการให้แล้วเสร็จภายใน 15 วัน นับตั้งแต่แรงงานเดินทางมาถึงสถานประกอบการ (ทางบริษัทฯ จะเป็นผู้ดำเนินการแทนนายจ้าง โดยจะขอเอกสารต่างๆ จากนายจ้างเพื่อนำไปที่สำนักงานจัดหางาน)
4. บริษัทฯ จะจัดทำแผนดำเนินการนำเข้าแรงงาน และแจ้างให้นายจ้างทราบ โดยแผนฯ ดังกล่าวจะระบุขั้นตอนดำเนินการ ระยะเวลา พันธมิตรทางธุรกิจที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานของรัฐที่ติดต่อ ค่าใช้จ่าย และข้อมูลอื่นๆ ที่จะทำให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้
 5. บริษัทฯ จะจัดทำการแผนติดตามกระบวนการนำเข้าแรงงาน และจะแจ้างความคืบหน้าแก่นายจ้าง โดยส่งภาพถ่าย วิดีโอ หรือข้อความ ผ่านทางโทรศัพท์ อีเมล หรือช่องทางอื่นๆ ที่นายจ้างสะดวก เป็นระยะ

ฉ. การดำเนินการและการป้องกัน

ระยะที่ 1 : ขั้นตอนการสรรหาแรงงาน

เพื่อให้การสรรหาแรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส จะขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

- ก. บริษัทฯ ไม่ยอมรับวิธีปฏิบัติที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียภายในและภายนอก เช่น การหลอกลวงและทำให้เข้าใจผิดในการสรรหาและจ้างแรงงาน การรับของขวัญ การรับเงินหรือการชำระเงินเพื่อความปลอดภัย การให้เงินประกันหรือทรัพย์สิน (เช่น โฉนดที่ดิน) เป็นการตอบแทนการจ้างงานหรือการประกันตำแหน่งให้กับผู้สมัคร
- ข. บริษัทฯ จะไม่ใช่กำลังบังคับทั้งทางตรงหรือทางอ้อมให้แรงงาน (1) สมัครงานกับนายจ้างที่เป็นลูกค้าของบริษัทฯ (2) เปลี่ยนงาน นายจ้าง สถานที่ทำงาน และสภาพการจ้าง และ (3) ยอมรับเงื่อนไขการจ้างงานที่ไม่ตรงกับสัญญาจ้างหรือข้อมูลที่ได้รับแจ้งในประเทศต้นทาง รวมถึงบริษัทฯ คาดหวังว่าบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทางจะปฏิบัติตามนโยบายไม่ใช่แรงงานบังคับ/แรงงานขัดหนี้ และจรรยาบรรณ (CoC) โดยในการคัดเลือกผู้สมัครงาน บริษัทฯ จะพิจารณาบนพื้นฐานของคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ และความสมัครใจ
- ค. บริษัทฯ จะจัดทำประกาศรับสมัครงาน โดยมุ่งเน้นคุณสมบัติที่ตรงกับตำแหน่งงานที่นายจ้างต้องการ และจะให้ความรู้กับนายจ้างเรื่องหลักการไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติในด้านต่างๆ เช่น เพศ อายุ สีผิว ความพิการ เชื้อชาติ ศาสนา และอื่นๆ และการกีดกันผู้สมัครที่มีคุณสมบัติและทักษะที่เหมาะสม รวมถึงบริษัทฯ จะระบุข้อความ เช่น บริษัทฯ เปิดกว้างให้ผู้สมัครทุกคนที่มีคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งงาน เป็นต้น ไว้ในประกาศรับสมัครงานด้วย
- ง. บริษัทฯ จะจัดทำประกาศรับสมัครงานในภาษาที่แรงงานเข้าใจ โดยระบุ (1) หน้าที่ความรับผิดชอบ (2) เงินเดือน การหักเงิน (3) ระยะเวลาการจ้างงาน (4) สถานที่ทำงาน อย่างน้อยระบุเมืองและประเทศ (5) เวลาทำงาน (6) สภาพความเป็นอยู่ รวมถึงความเสี่ยงและอันตรายของงานและเงื่อนไขการจ้างงานอื่นๆ ตามที่กฎหมายไทยกำหนด
- จ. ในขั้นตอนการสมัครงาน บริษัทฯ จะดำเนินการเพื่อให้แน่ใจว่าผู้สมัครงานเข้าใจกระบวนการทั้งหมด ตั้งแต่การคัดเลือก การทำสัญญา การจ้างงาน การฝึกอบรมก่อนเดินทาง ค่าตอบแทน และขั้นตอนการร้องเรียนร้องทุกข์ ในภาษาที่แรงงานเข้าใจ
- ฉ. บริษัทฯ จะไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมสมัครงาน (ค่าสมัคร, ค่าประกัน, หลักประกัน, การรักษาความปลอดภัย) เพื่อเป็นเงินประกันการรับเข้าทำงาน โดยในประกาศรับสมัครงานจะระบุว่า “ไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมสมัครงานในทุกขั้นตอน” และจะแจ้งนโยบายของบริษัทฯ ให้กับนายหน้าและบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทางทราบ
- ช. บริษัทฯ จะไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียม (recruitment fees) และค่าใช้จ่ายใดๆ (related costs) กับแรงงานต่างด้าว และจัดทำข้อตกลงกับบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทางไม่ให้เรียกเก็บค่า

- ดำเนินการและค่าบริการ (processing and services fees) เกินกว่าที่กฎหมายในประเทศต้นทางกำหนด
- ช. บริษัทฯ จะทำสัญญากับบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทางที่ได้รับอนุญาตอย่างเป็นทางการ ซึ่งปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO และกฎหมายแรงงานของประเทศต้นทางและประเทศไทย อย่างน้อยที่สุด บริษัทฯ คาดหวังให้บริษัทจัดหางานในประเทศต้นทางลงนามและรับทราบจรรยาบรรณ (CoC) ซึ่งแสดงถึงความเข้าใจและความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายทั้ง 9 ฉบับ ของบริษัท
- ฉ. บริษัทฯ จะขอเอกสารของนายหน้าและบริษัทนำเข้าแรงงานประเทศต้นทาง ได้แก่ ใบอนุญาตจัดหางาน หนังสือจดทะเบียนของบริษัท ตารางค่าธรรมเนียม สัญญาระหว่างผู้สมัครกับนายหน้าจัดหางานประเทศต้นทาง ข้อตกลงกับนายหน้าจัดหางานในหมู่บ้านหรือตัวแทนจัดหางานของบริษัท เป็นต้น เอกสารทั้งหมดจะต้องถูกต้องและเป็นเอกสารจริง
- ญ. บริษัทจัดหาแรงงานประเทศต้นทาง/ พันธมิตรทางธุรกิจจัดเตรียมรายละเอียดและหลักฐานการชำระเงินทั้งหมด (ใบเสร็จรับเงิน) สำหรับค่าธรรมเนียมการดำเนินการ ค่าใช้จ่ายในการขอรับเอกสารประจำตัว การเดินทาง การตรวจสอบสุขภาพการฝึกอบรมก่อนเข้าหรือหลังการเข้าประเทศไทยให้กับบริษัทฯ โดยจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทยและข้อตกลงทวิภาคีบันทึกความเข้าใจ (MOU) ตลอดจนนโยบายหลักของบริษัทฯ ซึ่งรวมถึงแนวปฏิบัติที่มีความอ่อนน้อมไหวพริบทางการใด ๆ ที่ไม่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนใน MOU เช่น ความรับผิดชอบในการส่งตัวกลับประเทศหรือค่าใช้จ่ายในการส่งกลับจะมีการหารือและตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างไทย บริษัทฯ และ บริษัทจัดหาแรงงานประเทศต้นทาง
- ฎ. เพื่อลดภาระให้กับแรงงานในเรื่องค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่าย¹⁸³ ที่เกิดขึ้น บริษัทฯ จะแจ้งค่าใช้จ่ายตามกฎหมายของประเทศต้นทางและประเทศไทยให้นายจ้างทราบ และโน้มน้าวนายจ้างให้ช่วยรับผิดชอบค่าใช้จ่ายบางส่วน (ถ้าทำได้) ตามมาตรฐานสากลที่ส่งเสริมหลักการค่าธรรมเนียมการจัดหางานเป็นศูนย์ (Zero Recruitment Fee)
- ฏ. แรงงานจะเก็บเอกสารไว้กับตัวเองตลอดขั้นตอนการสรรหาและว่าจ้าง ยกเว้นเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ขั้นตอนการเก็บรักษาเอกสารส่วนบุคคลของผู้สมัครงานมีดังนี้
- บริษัทฯ จะไม่ทำลายปกปิด ยึดหรือปฏิเสธการเข้าถึงเอกสารระบุตัวตนหรือเอกสารการเข้าเมืองรวมถึงหนังสือเดินทาง ใบอนุญาตทำงานและเอกสารส่วนตัวอื่น ๆ เช่น สมุดธนาคารหรือบัตร ATM ของผู้หางาน ผู้สมัครงานหรือแรงงานใหม่

¹⁸³ คำว่า "ค่าธรรมเนียมการจัดหางาน" อาจตีความได้ว่ารวมถึงค่าบริการค่าใช้จ่ายในการดำเนินการเอกสารและค่าธรรมเนียมอื่น ๆ ที่รับผิดชอบซึ่งกำหนดไว้ภายใต้กฎหมายของประเทศ ข้อนี้ยังถึงค่าธรรมเนียมสมัคร โดยเฉพาะ หลักการทั่วไปของ ILO และแนวทางการดำเนินงานสำหรับการสรรหาอย่างเป็นธรรมหมวด III.7 ใช้หลักการค่าธรรมเนียมเป็นศูนย์กับค่าธรรมเนียมการสรรหาและค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่ยังไม่ได้รับการสนับสนุนจากกฎหมายในประเทศต้นทางและปลายทาง

- ในกรณีที่บริษัทฯ จำเป็นต้องเก็บเอกสารส่วนตัวของแรงงานไว้ชั่วคราวเนื่องจากข้อกำหนดทางกฎหมายเอกสารจะถูกส่งกลับไปยังแรงงานทันทีตามความต้องการและไม่มีเงื่อนไขใด ๆ ล่วงหน้า
 - ในช่วงเวลาที่บริษัทฯ ถือครองเอกสารของแรงงาน แรงงานจะได้รับสำเนาเอกสารส่วนบุคคลที่โดยจะแจ้งเหตุผลในการถือครองและให้ข้อมูลอัปเดตเกี่ยวกับความคืบหน้าของกระบวนการดำเนินเอกสาร
- ฐ. ในการสัมภาษณ์แรงงานจะดำเนินการในสถานที่บุคคลภายนอกสามารถมองเห็นได้ แต่ยังเป็นสถานที่ที่สามารถรักษาความเป็นส่วนตัวได้ ผู้หญิงจะได้รับการสัมภาษณ์โดยผู้หญิงหรือคณะผู้สัมภาษณ์ที่มีทั้งชายและหญิง ควรหลีกเลี่ยงการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวระหว่างผู้สัมภาษณ์ชายและผู้สมัครหญิงในห้องที่ปิดประตู มิดชิด โดยปฏิบัติตามนโยบายและไม่ถามคำถามที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานและคุณสมบัติของผู้สมัคร บริษัทจัดหาแรงงานจะต้องให้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันให้กับบริษัท รวมทั้งรูปถ่ายและเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสรรหา รวมถึงการประกาศรับสมัครงาน, การขนส่ง, ขั้นตอนการสัมภาษณ์
- ท. บริษัทฯ จะดำเนินการเพื่อให้มั่นใจได้ว่าการสัมภาษณ์งานใช้ภาษาที่ผู้สมัครงานเข้าใจ ในกรณีที่ผู้สมัครงานไม่อ่าน เขียน และพูดคุยโดยใช้ภาษารายการของประเทศต้นทาง จะต้องมีการช่วยแปลและกรอกใบสมัคร ทั้งนี้หลังสิ้นสุดกระบวนการคัดเลือก บริษัทจัดหางานในประเทศต้นทางจะแจ้งผลการสัมภาษณ์และเหตุผลให้ผู้สมัครงานทราบ
- ฅ. ก่อนที่จะมีการลงนามในสัญญาจ้างงาน ทางบริษัทจัดหาแรงงานในประเทศต้นทางจะแจ้งรายละเอียดต่าง ๆ ให้กับแรงงาน ดังต่อไปนี้
- ชื่อนายจ้าง/บริษัท รายละเอียดของงาน และที่ตั้งของสถานประกอบการ
 - รายละเอียดของที่พักและสภาพที่อยู่อาศัย
 - รายละเอียดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา สวัสดิการ ชั่วโมงทำงาน และการจ่ายเงินเดือน
 - รายละเอียดวันหยุดและวันลา
 - ค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิประกันสังคม
 - การหักเงินเดือนเพื่อจ่ายค่าที่พักและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ
 - ระยะเวลาการทำงาน และการเลิกจ้าง
 - ช่องทางในการร้องเรียนร้องทุกข์ และวิธีการระงับข้อพิพาท
 - ความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยที่อาจเกิดขึ้นและความปลอดภัยในการทำงาน
 - กฎระเบียบต่างๆ ของนายจ้างและสถานประกอบการ
 - กฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ของประเทศไทย

- ณ. เมื่อมีการคัดเลือกแรงงานได้แล้ว แรงงาน ตัวแทนนายจ้าง (บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ โกลบอล อีเว้นท์) และบริษัทจัดหาแรงงานประเทศต้นทาง จะต้องมีการลงนามในสัญญาจ้างงานที่กระทรวงแรงงานของประเทศต้นทาง และเจ้าหน้าที่รัฐของประเทศต้นทางจะจัดอบรมเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน สวัสดิการที่แรงงานจะได้รับ และช่องทางการร้องเรียนเมื่อแรงงานพบกับปัญหา โดยรายละเอียดในสัญญาจ้างงานจะเป็นไปตามรูปแบบตามที่ MOU กำหนดไว้ (แนบสัญญาจ้าง) ทั้งนี้แรงงานจะต้องได้รับสัญญาจ้างงานตัวจริง
- ด. มีการเก็บเอกสารในขั้นตอนการดำเนินการ MOU เพื่อแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสและการปฏิบัติตามเอกสารทางการสำหรับในประเทศและกระบวนการข้ามพรมแดน ค่าธรรมเนียมที่กำหนด การชำระเงิน เอกสารที่จำเป็น การอนุมัติและออกใบอนุญาต เอกสารจะถูกเก็บไว้หรือเก็บไว้เป็นความลับเพื่อปกป้องข้อมูลของแรงงาน
- ต. บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศและบริษัท (ในฐานะผู้ว่าจ้าง) จะตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในสัญญาจ้างที่จัดทำโดยหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ MOU เพื่อให้แน่ใจว่ามีการกรอกสัญญาอย่างถูกต้องและตรงไปตรงมาเพื่อสะท้อนข้อมูลจริงของแรงงาน สถานที่ทำงาน ข้อตกลงและเงื่อนไขการทำงานและข้อมูลอื่น ๆ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการเปลี่ยนข้อตกลงในสัญญา
- ถ. ขั้นตอนการตรวจสอบอายุเพื่อป้องกันการใช้แรงงานเด็ก
- ในส่วนของการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน จะมีรายการประเมินความเสี่ยงสำหรับกรจ้างแรงงานเด็กโดยไม่ตั้งใจ
 - ขั้นตอนการจัดหางานของนายหน้า/บริษัทจัดหาแรงงานประเทศต้นทาง การตรวจสอบอายุและการรับรองความถูกต้องและการตรวจสอบเอกสารประจำตัวอื่น ๆ จะถูกเขียนลงในขั้นตอน
 - ในการตรวจสอบอายุของผู้หางาน ผู้สมัครหรือแรงงานใหม่ จะตรวจบัตรประจำตัวประชาชน หนังสือเดินทาง สูติบัตรหรือเอกสารทางราชการอื่น ๆ ที่ออกโดยหน่วยงานที่มีอำนาจในประเทศต้นทางสำหรับแรงงานข้ามชาติ
 - หากมีข้อสงสัยเกี่ยวกับความถูกต้องของอายุผู้สมัครงานที่ระบุไว้ในเอกสาร บริษัทจะหาวิธีตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สอบถามกับผู้สมัครงานหรือแรงงานที่มาจากพื้นที่เดียวกัน หรือหนังสือรับรองจากนายจ้างคนก่อนหรือหัวหน้าหมู่บ้าน
 - นายหน้า บริษัทจัดหาแรงงานประเทศต้นทางของบริษัท จะต้องได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความอ่อนไหวทางเพศสภาพ วิธีสัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบข้ามเพื่อหาอายุที่แท้จริงของแรงงาน การตอบโต้กับผู้สมัครรายอื่นจากชุมชนเดียวกันหรือหนังสือรับรองจากนายจ้างคนก่อนหน้าหรือหัวหน้าหมู่บ้าน

- หากมีการทดสอบทางการแพทย์หรือตรวจสอบทางกายภาพ จะต้องไม่ละเมิดศักดิ์ศรีของผู้สมัครงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้หญิงและเด็กผู้หญิง เช่น จะไม่ร้องขอให้ถอดเสื้อผ้า ตรวจสอบความบริสุทธิ์ หรือการตรวจสอบอื่น ๆ การกระทำที่ไม่สุภาพ ไม่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้สมัครงาน ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อร่างกาย จิตใจ รวมถึงอาจก่อให้เกิดการละเมิดหรือก่อให้เกิดความรำคาญทางเพศ
- ท. ขั้นตอนพิเศษและการฝึกอบรมสำหรับแรงงานเปราะบาง (ก่อนมาถึงประเทศไทย) บริษัทจัดหาแรงงานจะให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อควรพิจารณาพิเศษสำหรับแรงงานหญิงข้ามชาติในทุกขั้นตอนขั้นตอนก่อนการมาถึงของกระบวนการสรรหาเช่น
- สื่อสารตำแหน่งที่รับสมัครและลักษณะงานในประกาศรับสมัคร
 - ดำเนินการสัมภาษณ์รวมถึงคำถามที่ถาม สถานที่สัมภาษณ์และวิธีการสัมภาษณ์ เพศและคุณสมบัติของผู้สัมภาษณ์
 - การรักษา / การทดสอบทางการแพทย์ ต้องเคารพและถูกต้องตามกฎหมายโดยไม่มีการบังคับคุมกำเนิด หรือทำหมัน
 - ข้อกำหนดสำหรับเดินทางในประเทศและข้ามพรมแดน พร้อมรายละเอียดเกี่ยวกับเงื่อนไข
 - จัดการการฝึกอบรมประเด็นเฉพาะเพื่อจัดการกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับแรงงานหญิงข้ามชาติ

ระยะที่ 2: ที่พักระหว่างทางและการเดินทางข้ามพรมแดน

1. การเดินทางภายในประเทศต้นทาง ซึ่งรวมถึงการเดินทางไปยังจุดผ่านแดน จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศต้นทางในเรื่องความปลอดภัยและหลักสิทธิมนุษยชนในการคุ้มครองแรงงาน เช่น สภาพยานพาหนะ การจำกัดความเร็ว กฎจราจร และประกันอุบัติเหตุ บริษัทจัดหาแรงงานประเทศต้นทางจะต้องแจ้งตารางการเดินทาง ที่พักระหว่างเดินทาง และจุดข้ามชายแดนให้กับแรงงานรับทราบ
2. บริษัทฯ จัดทำแผนการเดินทาง ซึ่งประกอบด้วยเส้นทาง จุดหมายปลายทาง จุดแวะพักระหว่างทาง สถานที่พักค้างคืน จุดผ่านแดน ด้านตรวจของฝ่ายความมั่นคง ระยะเวลาเดินทาง ประเภทของยานพาหนะ และอื่นๆ และแจ้งให้แรงงานทราบก่อนการเดินทาง เพื่อให้แรงงานสามารถปกป้องตนเองจากค่านิยม ในกรณีที่เกิดการเปลี่ยนเส้นทางไปยังประเทศหรือสถานประกอบการอื่นๆ ที่ตรงกับสัญญาจ้างงานได้ นอกจากนี้บริษัทฯ จะแจ้งให้บริษัทนำเข้าแรงงานในประเทศต้นทางจัดทำแผนการเดินทางเช่นกัน

3. การเดินทางจากประเทศต้นทางไปยังสถานประกอบการต้องให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยเฉพาะแรงงานที่เปราะบาง เช่น ผู้หญิง บริษัทฯ จะป้องกันไม่ได้เกิดการคุกคามและการล่วงละเมิดทางเพศระหว่างการเดินทาง ซึ่งรวมถึงการจัดแถวที่นั่งบนรถโดยสารตามความต้องการของคยแต่ละกลุ่ม เช่น ผู้หญิง และผู้ที่เดินทางมาเป็นครอบครัวหรือกลุ่มเพื่อน เพื่อให้ทุกคนรู้สึกปลอดภัยระหว่างการเดินทาง
4. หากจำเป็นต้องพักระหว่างการเดินทาง บริษัทฯ และบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทางจัดหาที่พักที่สะอาดและปลอดภัยสำหรับแรงงานทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับแรงงานหญิง
5. บริษัทฯ เคารพเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายและเสรีภาพส่วนบุคคลของแรงงานข้ามชาติ
 - ผู้หางานมีอิสระที่จะปฏิเสธงาน โดยไม่ต้องกลัวว่าจะถูกลงโทษและถูกคุกคามต่อผู้หางานและครอบครัว
 - ผู้หางานมีอิสระที่จะกลับไปหมู่บ้านของพวกเขาในช่วงเวลาอดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารหรือการทําสัญญาจ้างงาน โดยไม่มีการลงโทษหรือการคุกคาม
 - ในระหว่างการเดินทางมายังประเทศไทย แรงงานจะต้องไม่ถูกจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย ซึ่งรวมถึงการไม่ให้เข้าห้องน้ำ ไม่ให้พักรับประทานอาหาร ไม่ให้เข้าถึงยานพาหนะและทรัพย์สินของตนเอง ยานพาหนะต้องอยู่ในสภาพดีและไม่เป็นการกักขังแรงงานให้อยู่ในสภาพคับแคบ แออัด หรือส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยสุขภาพหรือชีวิตของแรงงาน
 - หากแรงงานพักค้างคืนในระหว่างการขนส่งจะต้องมีการเตรียมการสำหรับที่พักที่ปลอดภัยและปลอดภัยซึ่งจะช่วยให้พวกเขามีอิสระในการเคลื่อนย้ายออกจากที่พักหรือกลับไปที่พักและเข้าถึงทรัพย์สินของพวกเขาได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้หญิงจะต้องมีการเตรียมการที่ช่วยให้การป้องกันการกักขังและการติดต่อในกรณีฉุกเฉินหมายเลขในการติดต่อสื่อสารการรับรู้หรืออันตรายที่แท้จริง
 - แรงงานมีสิทธิได้รับความเป็นส่วนตัวระหว่างการเดินทางและที่พักระหว่างการเดินทาง
 - บริษัทฯ ไม่ใช่ใช้กำลังหรืออุปสรรคทางกายภาพภายใต้สถานการณ์ใดๆ เพื่อข่มขู่ บีบบังคับ กักขัง และทำร้ายร่างกายแรงงาน แรงงานสามารถเข้าออกหรือกลับไปที่ยานพาหนะหรือที่พักแรมระหว่างเดินทางได้อย่างอิสระและไม่ต้องถูกเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย พนักงานขับรถ และบุคคลอื่นที่ที่มีอาวุธหรือไม่มีอาวุธ ข่มขู่คุกคาม ทั้งนี้ต้องอธิบายข้อกังวลด้านความปลอดภัยให้แรงงานทราบล่วงหน้า

- แรงงานมีอิสระที่จะเลือกที่พักนอกเหนือจากบ้าน ที่พักที่บริษัทหรือนายจ้างจัดไว้ให้โดยไม่ต้องกลัวหรือถูกลงโทษหรือผลกระทบ
6. บริษัทฯ จะแจ้งให้บริษัทนำเข้าแรงงานในประเทศต้นทางทำข้อตกลงกับแรงงานเรื่องค่าใช้จ่ายต่างๆ ในการเดินทางในประเทศต้นทางที่ชัดเจน โดยระบุว่าใครจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในแต่ละส่วน เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร และค่าที่พัก เพื่อเดินทางมาทำสัญญาจ้างและเพื่อเดินทางไปยังจังหวัดชายแดน เป็นต้น
 7. บริษัทฯ จะประสานงานเรื่องการเดินทางข้ามพรมแดน และเตรียมรถโดยสารรับส่งแรงงานมายังประเทศไทย ในส่วนของค่าใช้จ่ายในการเดินทางข้ามพรมแดนและการเดินทางไปยังสถานประกอบการ บริษัทฯ จะโน้มน้าวให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ และแจ้งให้กับแรงงานทราบเพื่อป้องกันแรงงานโดนเรียกเก็บค่าใช้จ่ายในส่วนนี้เพิ่มเติม

ระยะที่ 3: หลังแรงงานต่างด้าวมาถึงประเทศไทย

1. เมื่อมาถึงศูนย์ชายแดนไทย บริษัทฯ จะดูแลการตรวจสุขภาพโดยกระทรวงสาธารณสุขไทย (MOPH) และการฝึกรวมโดยกระทรวงแรงงานไทย (DOL) เพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานทุกคนปฏิบัติตามข้อกำหนดบังคับ
2. บริษัทฯ จะตรวจสอบว่าการทดสอบทางการแพทย์และการรักษาที่ใช้โดยเฉพาะในกรณีของแรงงานหญิงไม่ได้ทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงหรือผิดกฎหมาย จะไม่มีการบังคับคุมกำเนิดหรือทำหมัน
3. บริษัทฯ เมื่อแรงงานเดินทางมาถึงประเทศไทยแล้ว บริษัทฯ จะเป็นผู้ดูแลแรงงาน และพาไปตรวจสุขภาพที่โรงพยาบาลและเข้าฝึกรวมที่สำนักงานจัดหางาน
4. บริษัทฯ ตรวจสอบความเหมาะสมของวิธีการตรวจสุขภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับแรงงานผู้หญิง หากพบว่าแรงงานป่วยเป็นโรคติดต่อซึ่งเป็นข้อห้ามของการทำงานในประเทศไทย บริษัทฯ จะอำนวยความสะดวกในการเดินทางกลับประเทศต้นทาง หรืออำนวยความสะดวกในการรักษาพยาบาลในประเทศไทย
5. บริษัทฯ จะตรวจสอบให้มั่นใจว่าแรงงานต่างด้าวที่มาถึงประเทศไทยได้เข้าร่วมการฝึกรวมที่จัดโดยกระทรวงแรงงานทุกคน และให้ความรู้เพิ่มเติมกับแรงงานเรื่องสิทธิแรงงาน และประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างเพศในภาษาที่แรงงานเข้าใจ
6. บริษัทฯ ตรวจสอบให้มั่นใจว่าแรงงานได้รับใบอนุญาตทำงาน (work permit) ตามขั้นตอน MOU หากพบว่าแรงงานมีปัญหาในเรื่องเอกสาร เจ้าหน้าที่บริษัทจะดำเนินการแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม

7. สำหรับเดินทางไปยังสถานประกอบการ บริษัทฯ จะแจ้งให้ผู้บริหารโดยเอกสารเอกชน ทราบถึงนโยบายทั้ง 9 ฉบับ และให้ลงนามในจรรยาบรรณ (CoC) และตรวจสอบดังนี้
 - ตรวจสอบการจดทะเบียนรถโดยสารและใบอนุญาต
 - มีการควบคุมตรวจสอบสภาพรถ
 - การควบคุมอัตราเร็ว
 - การควบคุมระเบียบวินัยการจราจร
 - มีการซื้อประกันภัยการเดินทาง พ.ร.บ.คุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถยนต์
 - ควบคุมจำนวนผู้โดยสาร
8. ตรวจสอบให้แน่ใจอีกครั้งว่าผู้สมัครหรือแรงงานใหม่ไม่ได้ถูกเรียกเก็บค่าธรรมเนียม เรียกเก็บเงินค่าประกัน (เป็นเงินหรือทรัพย์สิน) โดยบริษัทฯ หรือถูกเรียกเก็บโดยนายหน้าหรือบริษัทจัดหาแรงงานประเทศต้นทาง
9. ตรวจสอบการประเมินผู้สมัครและการจ้างงานใหม่นี้ตามคุณสมบัติและอิงตามทักษะความรู้ความสามารถและผู้สมัครหรือแรงงานใหม่ยินดีที่จะเข้ามาทำงานในบริษัท
10. หากทางนายจ้างต้องการที่จะทำสัญญาจ้างงานกับลูกจ้างเพิ่มจากสัญญาจ้างงานที่ลงนามที่ประเทศต้นทาง บริษัทฯ ช่วยตรวจสอบสัญญาก่อนว่ามีความเป็นธรรมและไม่บิดเบือนจากเงื่อนไขที่แจ้งที่ตกลงกัน ก่อนที่ทั้ง 2 ฝ่าย จะลงนามในสัญญา
11. ในกรณีที่แรงงานไม่สามารถอ่านสัญญาจ้างได้ บริษัทฯ จะมีการจัดหาล่ามเพื่อแปลสัญญาจ้างให้แรงงานเข้าใจก่อนลงนามในสัญญา
12. ตรวจสอบเพื่อแน่ใจว่าแรงงานเข้าใจสิทธิที่ควรจะได้รับและค่าชดเชยต่างๆ ตามกฎหมายแรงงานไทย โดยบริษัทมุ่งเน้นจะจัดหาสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย เคารพเสรีภาพ ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด
13. การฝึกอบรมพิเศษสำหรับแรงงานที่มีความเปราะบาง (หลังจากเข้ามาถึงประเทศปลายทาง) จะจัดให้มีดังต่อไปนี้
 - ทางบริษัทจะจัดอบรมให้แรงงานต่างด้าว เพื่อสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการค้ามนุษย์ และแนวปฏิบัติเพื่อต่อต้านการค้ามนุษย์ ตลอดจนการฝึกอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานตามหลักการของ ILO และความปลอดภัยในการทำงานโดยดำเนินการในภาษาที่แรงงานเข้าใจหรือใช้ล่ามในการสื่อสาร

- หากมีการระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับผู้หญิง จะจัดให้มีการฝึกอบรมพิเศษเพื่อป้องกันตนเอง สร้างความมั่นใจ วิธีจัดการกับการล่วงละเมิด คุกคามทางเพศและการแสวงหาผลประโยชน์อื่นๆ

14. การเก็บรักษาเอกสารโดยแรงงาน

- บริษัทฯจะไม่ทำลาย ปกปิด ยึดหรือปฏิเสธการเข้าถึงเอกสารส่วนบุคคลหรือเอกสารตรวจคนเข้าเมืองรวมถึงหนังสือเดินทาง ใบอนุญาตทำงานและเอกสารส่วนตัวอื่น ๆ เช่นสมุดบัญชีธนาคารหรือบัตรเอทีเอ็มของแรงงาน
- ในกรณีที่บริษัทฯ หรือนายจ้าง ต้องจัดเก็บเอกสารส่วนตัวของแรงงานเป็นการชั่วคราวเนื่องจากข้อกำหนดทางกฎหมาย จะมีการแจ้งให้แรงงานทราบถึงวัตถุประสงค์ในการเก็บและระยะเวลาในการดำเนินการ และจะส่งเอกสารคืนให้แรงงานทันทีเมื่อดำเนินการแล้วเสร็จ โดยไม่มีเงื่อนไขใด ๆ
- ในช่วงเวลาที่น่าเอกสารของแรงงานมาดำเนินการต่ออายุใบอนุญาตทำงานตามกฎหมาย จะมีการสำเนาเอกสารให้แรงงานและแจ้งความคืบหน้าในการดำเนินการให้แรงงานทราบ

ระยะที่ 4: การดูแลแรงงาน หลังจากส่งไปให้นายจ้าง

1. บริษัทฯ จะดำเนินการตรวจสอบเรื่องที่พิกและสถานที่ทำงาน ตรงกับข้อมูลที่นายจ้างได้แจ้งเคยแจ้งไว้กับทางบริษัทฯ หรือไม่ ถ้าไม่ตรงตามสัญญาจ้างงาน ทางบริษัทฯ จะแจ้งให้นายจ้างทำการแก้ไขปรับปรุง
2. บริษัทฯ สุ่มสอบถามแรงงาน เพื่อตรวจสอบว่าเงื่อนไขการจ้างงาน เช่น ตำแหน่งงาน สถานประกอบการ ค่าจ้าง สวัสดิการ ฯลฯ ตรงกับที่แรงงานได้รับแจ้งหรือไม่
3. ภายในระยะเวลา 3 เดือนหลังจากที่แรงงานต่างด้าวเข้าทำงาน ทางบริษัทจะติดตามสอบถามแรงงานเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ที่พักอาศัย การได้รับค่าแรง สวัสดิการต่างๆ ว่าเป็นไปตามสัญญาจ้างงานหรือไม่
4. แจ้งให้แรงงานทราบว่า หากมีปัญหาหรือต้องการที่จะร้องเรียนร้องทุกข์ สามารถติดต่อกับทางบริษัทฯ ได้ตลอดเวลา โดยมีผังขั้นตอนการดำเนินการแสดงอย่างชัดเจน
5. ในกรณีที่แรงงานต้องการเปลี่ยนนายจ้าง ทางบริษัทจะตรวจสอบว่าเข้าเงื่อนไขการเปลี่ยนนายจ้างตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ หากเข้าเงื่อนไขทางบริษัทจะช่วยดำเนินการให้ตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด

ฉ. ช่องทางการร้องเรียน ร้องทุกข์

บริษัทของเราและ บริษัทจัดหาแรงงานคู่ค้าของเราในประเทศต้นทางจะแจ้งให้คนหางาน แรงงานใหม่และ แรงงานต่างด้าวอื่น ๆ ทั้งหมดในขั้นตอนการดำเนินการหรือเสร็จสิ้นขั้นตอน MOU เกี่ยวกับขั้นตอนและ ช่องทางการรับเรื่องร้องทุกข์และการร้องเรียนดังต่อไปนี้:

1. จัดให้มีระบบสำหรับ การรับเรื่อง สืบสวน ระบุและบันทึกข้อร้องเรียนและร้องทุกข์ จัดประเภทและ จัดลำดับความรุนแรงสำหรับการดำเนินการแก้ไข ติดตามและระบุประวัติและรูปแบบ ประเภทตาม กรณีที่เกิด
2. จัดทำรายการข้อร้องเรียนที่อาจเกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับนโยบายทั้ง 9 นโยบายไว้ล่วงหน้า เช่น สิทธิมนุษยชน พฤติกรรมของผู้รับเหมาช่วง สัญญาจ้าง การแปลภาษา
3. ผู้บริหารระดับสูงจะให้ความสำคัญกับการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสและผู้เสียหาย มีการจัดทำเป็น เอกสารเพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะมีการรักษาความลับของข้อมูลและตัวตนของผู้เสียหาย รวมถึงมีมาตรการ เฉพาะเพื่อปกป้องผู้หญิงจากถูกล่วงละเมิดและคุกคามต่อชีวิตและความเป็นอยู่ ตัวอย่างเช่น ที่พัก ที่ปลอดภัยในสถานที่ที่ไม่เปิดเผยโดยรวมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชนในท้องถิ่น / องค์กรภาคประชา สังคม หรือจัดหาทนายความผู้หญิงให้กับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงเพื่อรายงานเหตุการณ์ให้ตำรวจหรือ หน่วยงานราชการอื่น ๆ การติดต่อและเข้าถึงสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดซึ่งมีหมายเลขโทรศัพท์สายด่วน “1300” เพื่อเข้ามาดำเนินการช่วยเหลือที่פקพิงสำหรับเด็ก และครอบครัว, การดูแลสุขภาพและให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย
4. คำนิยามที่ชัดเจน บริษัทจะใส่เหตุที่อาจเกิดขึ้นไว้ในรายการอ้างอิงและในการยื่นคำร้องเรียนและร้อง ทุกข์จริงๆ เหตุดังกล่าวต้องเป็นไปตามนี้
 - “การร้องทุกข์” ถ่ายทอดความไม่พอใจ ไม่เห็นด้วย ความคับข้องใจและต่อต้านการปฏิบัติที่ ไม่เป็นธรรมหรือการละเมิดกฎและมาตรฐานในที่ทำงานหรือการละเมิดสิทธิแรงงาน การ ร้องทุกข์อาจเรียกว่าการร้องเรียน แต่อย่างแรกมักจะใช้กับกรณีที่รุนแรงเกี่ยวกับสิทธิ ขึ้นพื้นฐานซึ่งเกี่ยวข้องกับอันตรายต่อชีวิต ผลกระทบต่อสุขภาพและสวัสดิภาพ อันตราย ทางร่างกายหรือจิตใจและ/หรือความเสียหายต่อทรัพย์สินหรือชื่อเสียงของบุคคล ส่วนการ ร้องทุกข์จะเกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน ผลประโยชน์ และสวัสดิการ
 - “การแก้ไขเยียวยา” คือกระบวนการแก้ไข ทำให้ถูกต้อง บรรเทาและ/หรือป้องกันอันตราย เมื่อบริษัทมีส่วนหรือก่อให้เกิดอันตรายไม่ว่าจะในทางตรงหรือทางอ้อมโดยตั้งใจหรือไม่ ตั้งใจ แก่บุคคล ธุรกิจ หรือชุมชน
5. กลไกการร้องเรียนร้องทุกข์อย่างเป็นระบบ บริษัทจะดำเนินการให้แน่ใจว่ามีสิ่งต่อไปนี้
 - การเข้าถึงและความชอบธรรม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกทั้งหมดตั้งแต่ ผู้บริหารระดับสูงไปจนถึงการจ้างงานใหม่ไปจนถึงผู้หางานในประเทศต้นทางจะสามารถ

เข้าถึงช่องทางการสื่อสารเพื่อแสดงข้อร้องเรียนหรือร้องทุกข์ สำหรับแรงงานต่างด้าว จะมีการจัดการให้สามารถเข้าถึงได้และจัดหาเครื่องมือสำหรับการเข้าถึงด้วยภาษาที่พวกเขาเข้าใจ กลไกการร้องทุกข์จะต้องเป็นไปตามหลักกฎหมาย สอดคล้องกับสิทธิที่จะมีความชอบธรรม เชื่อถือได้ และซื่อสัตย์ เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบของบริษัท

- แรงงานมีส่วนร่วม แรงงานสามารถออกเสียง เป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มผ่านตัวแทนเกี่ยวกับประสิทธิภาพของช่องทางการร้องทุกข์ ระยะเวลาการตอบกลับและกลยุทธ์การแก้ไขเยียวยา แรงงานที่เปราะบางจะได้รับแจ้งเกี่ยวกับสิทธิและความรับผิดชอบของตน และได้รับการรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบเชิงลบต่อพวกเขาหรืองานของพวกเขาหากพวกเขาแสดงข้อร้องเรียนหรือร้องทุกข์
- เป็นความลับแต่โปร่งใส ส่งเสริมให้มีการร้องเรียนและร้องทุกข์โดยไม่เปิดเผยตัวตน แต่การสื่อสารเกี่ยวกับลักษณะของการร้องทุกข์ ขั้นตอนในการจัดการ และความคืบหน้าในการแก้ไขจะต้องโปร่งใส ชื่อและข้อมูลส่วนบุคคลจะได้รับปกป้องและไม่เปิดเผยตัวตน
- บันทึกและสื่อสาร โครงสร้างกลไกการร้องทุกข์ อาทิ ขั้นตอนในกระบวนการหลักสำหรับส่งคำร้องเรียนหรือร้องทุกข์ การรับเรื่อง การตรวจสอบ การตัดสินใจ การแก้ไข การบันทึกข้อมูล การอุทธรณ์ (หากจำเป็น) จะได้รับการบันทึกไว้ตามแผนผังกระบวนการซึ่งจะสื่อสารไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกทั้งหมด
- ฝึกอบรมบุคลากร ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้จัดการกระบวนการจะได้รับการฝึกอบรมอย่างละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการและเครื่องมือที่เหมาะสม (อาทิ คำถามสัมภาษณ์และวิธีการ) รวมถึงการจัดการกรณีที่มีความเสี่ยงในเรื่องเพศสภาพ การมุ่งเน้นที่จะเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งในช่วงการรับสมัครหรือในสถานที่ทำงาน การเจรจาต่อรองและการไกล่เกลี่ยจะได้รับการจัดลำดับความสำคัญแทนการดำเนินการทางกฎหมายในเชิงรุก
- ทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ จะมีการจัดทำรายการคำร้องทุกข์ที่อาจเกิดขึ้นซึ่งเกี่ยวข้องกับนโยบายอื่น ๆ ของบริษัทอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมความพร้อมในการดำเนินการแก้ไขหรือเยียวยาภายในกำหนดเวลาที่เหมาะสม รายการดังกล่าวยังจะส่งเสริมให้เกิดการหารือเรื่องมาตรการป้องกัน การวิเคราะห์เหตุที่เกิดขึ้นในอดีตเพื่อหาแนวโน้มและรูปแบบของประเภทคำร้องทุกข์และการแก้ไขจะมีคุณค่าต่อการประเมินความมีประสิทธิภาพและใช้ปฏิบัติได้จริงของการปฏิบัติตาม

- จำแนกประเภทการร้องทุกข์ บริษัทจะจัดทำรายการประเด็นร่วมที่อาจทำให้เกิดการร้องทุกข์และร้องเรียนหรือที่เคยเกิดขึ้นมาก่อนในอดีต เพื่อหาว่าประเด็นใดที่จะต้องให้ความสำคัญในระหว่างการเฝ้าจับตา ด้านล่างนี้คือตัวอย่างของบางประเภท
 - การสรรหา เช่น ค่าธรรมเนียมพิเศษ สัญญาปากเปล่า สภาพการขนส่งเดินทางที่ไม่ดี
 - สภาพการทำงาน เช่น ไม่ได้พักผ่อนอย่างเพียงพอ จ่ายค่าแรงไม่ตรงเวลา ไม่มีอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE)
 - โครงสร้างพื้นฐาน เช่น อาคารไม่ปลอดภัย อากาศถ่ายเทไม่ดี ไม่มีทางออกฉุกเฉิน
 - สิทธิตามสัญญา เช่น ถูกปฏิเสธวันลาประจำปี ไม่ให้ลาคลอด หรือไม่ได้รับเงินชดเชยเมื่อออกจากงาน
 - สิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน เช่น การบังคับใช้แรงงาน การเลือกปฏิบัติ มาตรการลงโทษที่เกินพอดี การกำจัดเสรีภาพในการเคลื่อนไหวของผู้ปฏิบัติงาน
 - ความสัมพันธ์บุคคล การคุกคามทางเพศ การใช้ภาษาส่อเสียด การข่มขู่ การฉ้อโกง
 - จริยธรรมทางธุรกิจและความสัมพันธ์กับชุมชน การทุจริต เรียกเก็บเงินคุ่มครอง

6. บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ/ นายหน้า คู่ค้า ผู้รับเหมารายย่อย ผู้ให้บริการ บริษัทของเราตระหนักถึงส่วนสำคัญที่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในการลดหรือขจัดเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐาน ดังนั้นเราจะพัฒนาวิธีการตรวจสอบข้อร้องเรียนและข้อร้องทุกข์จากกระบวนการก่อนการจ้างงาน ไม่ว่าเราจะใช้พนักงานภายในของเราหรือขอให้บริษัทจัดหาแรงงานประเทศต้นทางหรือผู้ให้บริการดำเนินการดังกล่าว นโยบายการสรรหาแรงงานกำหนดกฎเกณฑ์บางประการและหลักเกณฑ์ด้านล่าง ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านที่บริษัทจะดำเนินการกับนายหน้า บริษัทจัดหาแรงงานประเทศต้นทางจะเป็นการประเมินความเหมาะสมในการจัดทำบันทึกและประสิทธิภาพของการปฏิบัติตามกลไกการร้องทุกข์และแผนการเยียวยา
2. บริษัทฯ จะประเมินความเข้าใจที่นายหน้า บริษัทจัดหาแรงงานมีต่อเรื่องสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน รวมถึงกฎหมายแรงงานแห่งชาติทั้งในประเทศต้นทางและปลายทาง และตรวจสอบกฎหมายที่ยังบังคับใช้ในปัจจุบันด้วย

3. บริษัทฯ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงาน นายหน้า ตัวแทน (ถ้ามี) แบบเป็นรายบุคคล เพื่อให้มั่นใจได้ว่าพวกเขาปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและกฎหมายตลอดเวลา
 4. บริษัทฯ มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ รวมถึงหลักจริยธรรมที่ห้ามไม่ให้มีการค้ำหนุนและละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน
 5. บริษัทฯ มีกลไกสำหรับรายงานในทางลับเมื่อเกิดการไม่ปฏิบัติตาม มีกลไกการร้องทุกข์ที่ระบุกระบวนการสอบสวน การรายงานในทางลับ และการคุ้มครองเหยื่อ/ผู้แจ้งเบาะแส
7. การคุกคามทางเพศ เราคาดหวังว่าผู้ให้บริการที่ทำสัญญากับเราโดยเฉพาะบริษัทจัดหาแรงงานประเทศต้นทางจะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท นอกจากนี้บริษัทจะประเมินสิ่งต่อไปนี้ในฐานะส่วนหนึ่งของการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน
1. บริษัทจัดหาแรงงานประเทศต้นทางมีนโยบายไม่ยอมรับการคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศโดยเด็ดขาด มีเอกสารระบุกระบวนการป้องกันการละเมิดในทุกชั้นของกระบวนการคัดสรรบุคคลและมีหลักฐานที่แสดงว่ามีการปฏิบัติตาม เช่น ภาพถ่าย
 2. นายหน้า บริษัทจัดหาแรงงานแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจอันดีที่มีต่อเรื่องสิทธิมนุษยชน/แรงงานขั้นพื้นฐานและกฎหมายแรงงานของประเทศทั้งต้นทาง/ปลายทาง
 3. บริษัทตรวจสอบการทำงานของพนักงาน นายหน้า ตัวแทน (ถ้ามี) เป็นรายบุคคลเพื่อให้แน่ใจได้ว่าพวกเขาปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและกฎหมายตลอดเวลา
 4. บริษัทมีเอกสารระบุกระบวนการที่เหมาะสมและหลักฐานการปฏิบัติตามกลไกการร้องทุกข์และเอกสารแผนการเยียวยาที่จัดทำไว้ก่อนแล้วอย่างเป็นระบบ
 5. บริษัทมีกลไกสำหรับการรายงานการไม่ปฏิบัติตามในทางลับ กลไกการร้องทุกข์ที่ระบุกระบวนการตรวจสอบ การรายงานในทางลับ และการคุ้มครองเหยื่อ/ผู้แจ้งเบาะแส
 6. หากต้องมีการสัมภาษณ์แรงงาน บริษัทพยายามที่จะให้พนักงานผู้หญิงมาสัมภาษณ์แรงงานผู้หญิง ในกรณีที่มีความเสี่ยงเรื่องเพศสภาพและจะจัดให้มีที่นายความหญิงไปกับผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิงเมื่อต้องไปแจ้งความกับตำรวจ
 7. บริษัททำการวิเคราะห์หาสาเหตุหลักของการร้องทุกข์และร้องเรียน และได้กำหนดการดำเนินการป้องกันที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดเหตุขึ้นอีก
 8. บริษัทจะจัดทำรายชื่อกระทรวงของประเทศหรือหน่วยงานรัฐในระดับจังหวัดหรือสถาบัน อาทิ องค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคม สหภาพการค้า สำนักงานแรงงาน ผู้นำชุมชนท้องถิ่นสำหรับขอความช่วยเหลือ คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ และการอำนวยความสะดวก

สะดวกเท่าที่จะเป็นไปได้ (ที่พักพิง การศึกษา ความช่วยเหลือทางด้านสุขภาพและกฎหมาย)
ในการไกล่เกลี่ยและแก้ไขปัญหา

8. การจัดทำบันทึก บริษัทจะจัดทำเอกสารที่สำคัญดังต่อไปนี้สำหรับกระบวนการร้องเรียน ร้องทุกข์ และการแก้ไขเยียวยา
 1. ใบอนุญาตและการจดทะเบียนสำหรับบริษัทจัดหาแรงงานประเทศต้นทางและนายหน้า
 2. แผนผังกระบวนการสำหรับกระบวนการร้องทุกข์ เยียวยา และอุทธรณ์ ที่แสดงทุกขั้นตอน ตั้งแต่การยื่นเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ การรับเรื่อง การสอบสวน การวิเคราะห์ การไกล่เกลี่ย การปิดเรื่อง การอุทธรณ์ และการตัดสินใจในขั้นสุดท้าย
 3. กระบวนการหรือคำสั่งงานสำหรับขั้นตอนต่างๆ ในแผนผังกระบวนการ
 4. ประเภทและหมวดหมู่ของการร้องทุกข์ที่อาจเกิดขึ้นพร้อมจำนวนรูปแบบ รวมถึงระดับความรุนแรงและลำดับความสำคัญ การวิเคราะห์รูปแบบและแนวโน้มในอดีต ถ้ามี
 5. เอกสารแผนการเยียวยาที่จัดทำไว้แล้วสำหรับการร้องทุกข์แต่ละประเภท ซึ่งถูกจัดทำขึ้นหลังจากที่มีการหาวิธีว่าแบบใดที่ยุติธรรม ทำได้ และเหมาะสมกับข้อร้องทุกข์
 6. รายชื่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารจัดการการร้องทุกข์และการเยียวยาและหน้าที่/อำนาจของคนเหล่านั้น เช่น ใครจะเป็นผู้ติดต่อบริษัทฯหรือภาครัฐหรือเครือข่ายอื่นๆ
 7. กระบวนการสำหรับการรายงานในทางกลับและการคุ้มครองผู้เสียหาย/ผู้แจ้งเบาะแส
 8. รายการกฎหมายของประเทศที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันและมาตรฐานสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชนภายใน
 9. รายชื่อและข้อมูลติดต่อสถานทูต อาทิ องค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคม สหภาพการค้า สำนักงานแรงงาน ผู้นำชุมชนสำหรับขอความช่วยเหลือ คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ และสิ่งอำนวยความสะดวกหรือความช่วยเหลือในการจัดหาสถานที่เท่าที่เป็นไปได้ (เช่นที่พักพิงสำหรับเด็กและครอบครัว โรงเรียน โรงพยาบาล สำนักงานกฎหมาย)

ข. การแก้ไขเยียวยา

1. ลำดับความสำคัญในการเยียวยา บริษัทจะพิจารณาปัจจัยต่อไปนี้เมื่อพัฒนากลยุทธ์การตอบสนอง เยียวยา และบรรเทาสำหรับการร้องเรียน เหตุ และการร้องทุกข์
 - ประเภทการร้องทุกข์ โดยปกติแล้ว เหตุที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน จะรุนแรงมากกว่าและจะถือว่าสำคัญมากกว่าเมื่อวางแผนการเยียวยา

- ความรุนแรง เหตุที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานจะต้องสำคัญเป็นอันดับต้นๆ ด้วยความที่เหตุเหล่านี้มักจะเกี่ยวข้องกับการสูญเสียชีวิต ความทุกข์ทรมานอย่างถาวรเนื่องจากอันตรายทางกายและการบาดเจ็บอย่างรุนแรง อันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ใหญ่และเด็กในรูปแบบอื่นๆ แม้ว่าบริษัทจะไม่ได้มีส่วนในการก่อให้เกิดอันตรายโดยตรง แต่ก็ต้องเตรียมแผนการเยียวยาเพื่อจัดการกับเหตุเหล่านี้ ยกตัวอย่างเช่น สำหรับการให้แรงงานเด็ก การบังคับใช้แรงงาน การคุกคามทางเพศ และการละเมิดที่รุนแรงในรูปแบบอื่น จะต้องมีการเตรียมเอกสารอธิบายกระบวนการไว้ล่วงหน้า
 - ระดับผลกระทบ ต้องให้ความสำคัญกับเหตุที่ส่งผลกระทบต่อผู้คนจำนวนมากเป็นอันดับแรก
 - การเกี่ยวข้องโดยตรงหรือทางอ้อม กรณีที่บริษัทมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงไม่ว่าจะด้วยความตั้งใจหรือไม่ จะถูกยกให้มีความสำคัญเป็นอันดับแรก สำหรับเหตุที่อันตรายเกิดมาจากองค์กรอื่นในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท บริษัทก็ยังคงมีหน้าที่ที่จะต้องทำการตรวจสอบให้ข้อมูลกับเจ้าหน้าที่แรงงาน หรือตัดผู้จัดการรายดังกล่าวออก
 - เอกสารแผนการเยียวยาที่จัดเตรียมไว้ก่อน บริษัทขอยืนยันความตั้งใจที่จะหยุดยั้งหรือแก้ไขการกระทำที่ก่อให้เกิดอันตรายไม่ว่าจะในทางตรงหรือทางอ้อมภายในกำหนดเวลาที่เหมาะสมในทันที ขณะเดียวกัน แผนนี้จะระบุวิธีการและทรัพยากรสำหรับใช้ในการชดเชยให้กับเหยื่อรวมถึงการป้องกันไม่ให้เกิดเหตุซ้ำอีก
 - การสนับสนุนจากรัฐหรือองค์กรอื่นๆ บริษัทตระหนักถึงขีดจำกัดในการเสนอทางแก้ไขโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางกฎหมาย ดังนั้นทางบริษัทจึงได้จัดทำรายชื่อกระทรวงหรือหน่วยงานรัฐระดับจังหวัดหรือองค์กรอื่นๆ อาทิ องค์กรพัฒนาเอกชน / องค์กรภาคประชาสังคม สหภาพการค้า สำนักงานแรงงาน ผู้นำชุมชนท้องถิ่นขึ้นมา
2. กลยุทธ์การแก้ไขเยียวยา บริษัทจะจัดทำเอกสารกระบวนการสำหรับการตอบสนองต่อการร้องทุกข์ที่พบหรือที่ได้รับแจ้ง จะใช้หนึ่งในวิธีการเยียวยาต่อไปนี้หากตรวจสอบข้อกล่าวหาแล้วพบหลักฐานที่เชื่อถือได้ ซึ่งชี้ว่าสาเหตุหลักมาจากบริษัทไม่ว่าจะในทางตรงหรือทางอ้อม บริษัทจะชดเชยและแก้ไขรวมถึงหาวิธีการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดเหตุซ้ำอีก จะปรึกษาผู้เชี่ยวชาญจากภาครัฐและสถาบันบุคคลที่สามเพื่อไกล่เกลี่ยและแก้ไขปัญหา
- การชดเชย อาจเป็นไปในรูปของเงินหรือไม่ใช่เงินก็ได้ ในระยะสั้นหรือระยะยาวสำหรับอันตรายที่เกิดขึ้นกับร่างกายหรือจิตใจ
 - การชดเชย อาจเป็นการขอโทษและการรับรองที่จะทำให้เหยื่อฟื้นกลับสู่สภาพปกติ

- การลงโทษ อาจหมายถึงการดำเนินการกับผู้กระทำผิดในส่วนของ การบริหารของบริษัท (ไล่ออก ลดขั้น หรือส่งตัวไปที่อื่น) หรือการลงโทษตามกฎหมาย (การลงโทษทางอาญา ปรับและ/หรือจำคุก เนรเทศ ส่งกลับประเทศ)
- การป้องกัน ส่วนนี้จะเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์สาเหตุหลักและการป้องกันไม่ให้เหตุเกิดขึ้นอีก

ซ. การติดตามและการตรวจสอบ

1. การตรวจสอบเบื้องต้น

การตรวจสอบภายในของการดำเนินการตามนโยบายหลักและขั้นตอนจะดำเนินการหลังจากดำเนินการไประยะหนึ่งซึ่งจะถูกกำหนดโดยทีมจัดการด้านสังคม (SMS Team) โดยการทบทวน การจัดการภายในและ / หรือการประเมินความเพียงพอของเอกสารหรือการปฏิบัติตามที่อธิบายไว้ด้านล่าง สิ่งเหล่านี้สามารถทำได้เป็นการประเมินโดยบริษัทฯ , ลูกจ้างหรือบุคคลที่สาม/หน่วยงานให้การรับรอง

2. การประเมินความเพียงพอของเอกสาร

เรียกอีกอย่างว่าการตรวจสอบจากเอกสาร การประเมินประเภทนี้จะเปรียบเทียบและพิจารณาว่า เอกสารที่มีอยู่ตรงกับข้อกำหนดของมาตรฐานอ้างอิงหรือเกณฑ์ของบริษัทฯ ใช้ในการเลือกของบริษัทฯ เองหรือตามที่ลูกค้าหรือผู้ซื้อของลูกค้าต้องการ ตรวจสอบเอกสารสำคัญที่ลงนามและประกาศนโยบาย ขั้นตอนการดำเนินการ ขั้นตอนการทำงาน แบบฟอร์มและรายการตรวจสอบเอกสาร สนับสนุนรวมถึงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์วิธี

3. การประเมินการปฏิบัติตามข้อกำหนด

การประเมินประเภทนี้ จะดำเนินการโดยการสังเกตแนวปฏิบัติและเปรียบเทียบกับนโยบายขั้นตอน และเกณฑ์อ้างอิงของบริษัทฯ เพื่อพิจารณาการปฏิบัติ บันทึกที่สร้างขึ้นในขั้นตอนต่าง ๆของการสรรหาจะถูกสุ่มตัวอย่างเพื่อประเมินการปฏิบัติตามข้อกำหนด การสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวที่ได้รับคัดเลือกโดยอาจดำเนินการตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม

4. ความถี่

การติดตามหรือตรวจสอบการดำเนินการและการปฏิบัติตามนโยบายหลักจะกระทำในความถี่ที่กำหนดโดยผลการประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนต่าง ๆของกระบวนการสรรหา ในทำนองเดียวกันการตรวจสอบคุณสมบัติล่วงหน้าหรือการตรวจสอบตามแผนของนายหน้า ตัวแทนสรรหา ผู้รับเหมาช่วงและผู้ให้บริการ จะมีการกำหนดความถี่โดยพิจารณาจากการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านของบริษัทและคะแนนการประเมินความเสี่ยงทางสังคมและคะแนน ทีม SMS จะจัดเตรียม

แผนการตรวจสอบอย่างน้อยปีละครั้งเพื่อให้ครอบคลุมหัวข้อและนโยบายที่สำคัญในช่วงเวลาที่เหมาะสม

5. วิธีการประเมินในสถานที่

ความท้าทายสำหรับการประเมินนอกสถานที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการสรรหาแรงงานที่ข้ามพรมแดนอาจต้องได้รับการพิจารณาผ่านการตรวจสอบเอกสารและ / หรือแบบสอบถามการประเมินตนเองและ / หรือความร่วมมือจากสมาคมที่พันธมิตรทางธุรกิจ คู่ค้า ผู้รับเหมาช่วงและผู้ให้บริการเป็นสมาชิกอยู่

6. การเลือกทีม / ผู้ประเมิน

ผู้ประเมินทุกคนต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะมีผู้หญิงจะรวมอยู่ด้วยสำหรับการสัมภาษณ์คนงาน ควรมอบหมายผู้ประเมินด้วยความพยายามอย่างมากเพื่อให้แน่ใจว่าไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจเกิดขึ้น

7. สัมภาษณ์แรงงาน

การคัดเลือกแรงงานสำหรับการสัมภาษณ์จะต้องกระทำด้วยความระมัดระวังโดยมีการประกันการรักษาความลับและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อแรงงาน การสัมภาษณ์ต้องอยู่ในที่ที่เป็นกลางและปลอดภัย โดยได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากแรงงาน เครื่องมือสำหรับการสัมภาษณ์และบุคลากรที่เกี่ยวข้องต้องคำนึงถึงความละเอียดอ่อนทางเพศสภาพ

8. การรายงาน

หลักเกณฑ์ วัตถุประสงค์และขอบเขตของการติดตามหรือการตรวจสอบจะต้องจัดทำเป็นเอกสารพร้อมกับรายชื่อทีมประเมิน วิธีการ เครื่องมือ ข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะและการติดตามผล

9. สัญญาณในการตรวจสอบ

ทีม SMS จะดำเนินการตรวจสอบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายนโยบาย กระบวนการหรือบุคลากร

10. พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ผลลัพธ์และการวิเคราะห์ กิจกรรมการตรวจสอบจะถูกนำไปใช้สำหรับการปรับปรุงระบบและ / หรือนโยบายและการปรับขั้นตอนการดำเนินการ